Psicología de los Grupos

Teorías, Procesos y Aplicaciones



José C. Sánchez



Psicología de los grupos

Teorías, procesos y aplicaciones

Psicología de los grupos

Teorías, procesos y aplicaciones

José C. Sánchez

Universidad de Salamanca



MADRID • BUENOS AIRES • CARACAS • GUATEMALA • LISBOA • MÉXICO
NUEVA YORK • PANAMÁ • SAN JUAN • SANTAFÉ DE BOGOTÁ • SANTIAGO • SÃO PAULO
AUCKLAND • HAMBURGO • LONDRES • MILÁN • MONTREAL • NUEVA DELHI • PARÍS
SAN FRANCISCO • SIDNEY • SINGAPUR • SAN LUIS • TOKIO • TORONTO

PSICOLOGÍA DE LOS GRUPOS. Teorías, procesos y aplicaciones

McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. L.
Edificio Valrealty, 1.ª planta
Basauri, 17
28023 Aravaca (Madrid)

ISBN: 978-84-481-9400-0

ISBN edición original: 978-84-481-3658-1

Editor: José Manuel Cejudo
Cubierta: Creativos Arga
Compuesto en Puntographic, S. L.

A Chiqui,
por su comprensión y paciencia

Contenido

Prólogo

Es para mí un honor que José Carlos Sánchez me propusiese prologar su obra titulada *Psicología de los grupos: Teoría, procesos y aplicaciones* y confieso, de entrada, que la lectura del texto se convirtió en un placer.

También tuve una agradable sorpresa por la demanda explícita de un prólogo a su trabajo, que necesariamente implica el discurso previo de otro colega para dar noticia a los lectores de su finalidad cuando en uso actual se utilizan más las introducciones o preámbulos. Variantes igualmente válidas, como exordio o principio, permiten, además, ser realizados también por el/la autor/a cuyos juicios de valor preparan el ánimo del lector con más conocimiento de causa. Aceptando, pues, dicho encargo en la aceptación del primer significado, permítanme un pequeño preámbulo.

La edición de obras o lecturas sobre cualquier temática, independientemente de la disciplina de pertenencia, refleja al exterior y expone ante los estudios la vitalidad de la misma. El célebre «publicar o parecer» anglosajón, extensible también a nuestro país a tenor de los tiempos, ha contado con creciente vigor en la materia, aumentando de forma considerable su conocimiento. Manuales, libros especializados y artículos se multiplican. Las apariciones de trabajos de investigación presentados en foros y congresos nacionales e internacionales lo atestiguan del mismo modo.

Algo similar ocurre con los libros especializados, que han aumentado de modo considerable nuestro conocimiento. En los bancos de datos, bibliotecas, páginas web aparecen cada día más referencias. Entrando por cualquiera de estas tres clases básicas: Psicología de los grupos, Dinámica de grupos, Psicología social de grupos, existen indicadores múltiples para la acumulación del conocimiento de nuestra materia en cualquiera de sus tópicos. Encontrándose también en ellos la contribución de autores nacionales en los mismos. Subrayar tal panorama intelectual tiene sentido no sólo por la situación en el concierto internacional, sino sobre todo por lo concerniente a nuestro contexto político-social en que era inexistente.

En España, hasta hace menos de tres décadas, los manuales que usábamos, dedicados específicamente a la materia casi sin excepción, eran traducidos de otras lenguas y, como es lógico suponer, sus autores extranjeros. En el transcurso de escasamente dos décadas van siendo sustituidos y complementados desde nuestra realidad por los que

también elaboramos autores autóctonos que, en solitario o en colaboración, configuran un nuevo panorama editorial impensable hace muy poco tiempo.

Efectivamente, circunstancias históricas determinaron que el estudio de los grupos encontrase oposición de orden ideológico. En razón del imperialismo de doctrinas sociales (y esto me parece aplicable a cualquier otro «ismo»), los grupos aparecieron como sospechosos, posibles causas que harían perder de vista lo esencial de la uniformidad del sistema político imperante.

Independientemente, hoy sabemos que también la ideología puede atrapar a los grupos haciéndolos aparecer y, en el peor de los casos, servir para la adaptación y el conformismo en lugar de favorecer el desarrollo creativo y crítico. Aunque naturalmente pienso que el grupo/los grupos son objeto de estudio y lugar privilegiado, articulador de relaciones intra/inter personales y grupales, no es excesivo vaticinar que la Psicología de los grupos ocupe un lugar central teniendo en cuenta sus aportaciones a los análisis de la realidad bio-psico-social necesaria para el progreso humano.

Tres son los tipos básicos de obras que suelen aparecer: las introductorias, esencialmente dirigidas a los alumnos de primer ciclo universitario; el manual clásico en uno o dos volúmenes, que compila el saber en un área temática o disciplina procurando un conocimiento del campo, y monografías, que coleccionan trabajos o investigaciones referentes específicos, y todos tienen su razón de ser.

Los manuales de introducción se necesitan y obligan a su uso en nuestro contexto universitario con masificación de alumnos, un plan de estudios de múltiples asignaturas y precariedad de tiempo promedio concedido a las materias troncales y obligatorias.

Son útiles para la iniciación porque, además, se sabe de la posibilidad de ampliaciones especializadas en tercer ciclo, con postgrados y masters. Por tanto, la transformación profunda de la enseñanza hace que los editores se adapten a este movimiento y a su didáctica.

El segundo tipo de manual, más amplio, producto generalmente de varios autores, suele tener cierta diversidad de concepciones en la exposición y desarrollo de los tópicos, aunque todos procuran un conocimiento básico y la puesta a punto de la materia en su estado actual. La Psicología de los grupos extiende sus dominios de investigación y de aplicación a terrenos tan variados y tan diversos ámbitos, que encontramos aún pocas obras de un solo autor de síntesis en el área, por usar el simbolismo de Ramón Jul, «una rama» de la Psicología social que tiene originalidad propia y en verdad cada día más desarrollada.

Las aportaciones de los psicólogos sociales, antropólogos, historiadores, sociólogos, geógrafos, políticos, etólogos, cibernéticos y un largo etcétera confluyen, ciertamente, en nuestra área. Desde sus puntos de vista, son muy variadas las ciencias que no pueden prescindir del grupo.

Las características de este volumen que prologo entra de lleno en el segundo apartado, pero excepcionalmente es obra de un solo autor. Encontramos en la obra la ambición y el empeño de aunar, articulándolos y modelándolos, conceptos, niveles de análisis y encuadre en disciplinas colindantes que configuran el estudio de la Psicología de los grupos.

El autor presenta sus ideas, encuadradas en síntesis tan amplias como variadas, bajo criterios teóricos, metodológicos y aplicados. El objetivo de esta obra es ofrecer una visión panorámica de los modelos teóricos y de las investigaciones en relación con los principales fenómenos y procesos grupales que desde la Psicología de los grupos son

abordados y cumpliendo satisfactoriamente tal objetivo, pues sabe conjugar la representatividad sistemática y generosa de otros muchos autores, que lógicamente tienen enfoques distintos, y al mismo tiempo lo sintetiza en planteamientos personales, haciéndolo de tal manera que aparezcan complementándose de forma coherente y sin dificultad ante el lector. Cualidad esta significativa y exponente de la sagacidad de quien escribe la obra, porque, a mi parecer, significa que el autor supo previamente *inter-legere —leer entre líneas—* las diferentes propuestas de otros proporcionando su hilo conductor y ofreciéndolas al lector sin aparente dificultad.

Construye valiéndose de la teoría, que de ninguna manera el estudiante debe desconocer ni desdeñar en la investigación, y enfatizando en los procesos una buena atalaya para ofrecernos desde la misma tal panorámica generalizada más propia de un tratado que de un manual, lo que es tarea fácil y desde luego resulta muy meritorio.

Estructura la obra en diecisiete capítulos según el objetivo que se propone, estableciendo en su comienzo el marco referencial donde ubicar la Psicología de los grupos; por cierto, materia inexistente en los planes de estudio en la Psicología hasta hace bien poco de forma obligatoria.

Formalmente, en el primer capítulo enmarca la Psicología de los grupos en la Psicología social. Dedica el segundo a las primeras aproximaciones teóricas. Y los tres siguientes los especifica en la interacción, interindividual e intergrupal. Dedicando a las nuevas perspectivas una puesta a punto de la materia en nuestro país.

En el séptimo capítulo introduce la metodología de la investigación grupal como pórtico a las investigaciones empíricas, que desarrollará en los capítulos siguientes, donde evidentemente resaltan los procesos aunque algunos no los titule de este modo, por ejemplo. El capítulo ocho: Formación y cohesión (proceso de grupalidad). El capítulo once: Comunicación grupal (procesos de comunicación). Y el capítulo quince: Toma de decisiones en grupo (proceso de los jurados).

Así, queda reflejada la importancia de los mismos tal como aparece en el título, aunque tiene el buen acuerdo de introducir, en los capítulos nueve y diez, aspectos estructurales de los grupos que evidentemente no pueden ser escotomizado.

Cierra el capítulo diecisiete con ámbitos de aplicación.

Casi todo manual que se precie contiene un capítulo de historia y el autor no lo hace aparente, tal vez porque la historia de la Psicología de los grupos está aún por realizar, pero lo subsana con las perspectivas que desde las diversas tradiciones necesariamente le obliga a una mirada retrospectiva cronológica.

Del mismo modo, cuando el autor establece la Psicología de los grupos como disciplina, tal vez se adelanta en el tiempo proyectándola hacia el futuro, a mi parecer aún no alcanzado. Para elevarse y constituir un cuerpo de conocimientos y teorías integradas en una disciplina, este volumen avanza positivamente en dicha dirección, al que contribuye el aporte de la editorial McGraw-Hill para promoverlo.

Animamos a cualquier lector interesado, especialmente a los alumnos de Psicología de los grupos, como asignatura troncal obligatoria, el estudio del mismo. Igualmente su lectura es interesante para profesionales o alumnos avanzados, entre otras cosas, por el aspecto didáctico de la bibliografía con autores que se citan con acierto y actualización organizada, de tal modo que ofrece publicaciones básicas en la temática y otras lecturas ampliamente complementarias en el capítulo tratado. Este libro, sin duda, será referencia obligada para quienes deseen introducirse en su estudio o abordarlo en profundidad.

Dar testimonio de este libro ha sido motivo de satisfacción personal y espero que sea también para muchos lectores en su quehacer de investigación y enseñanza y ayude a aquellos que con tal bagaje hoy son alumnos y sean futuros profesionales.

Valga decir que reclamo para mí el requisito de la segunda acepción del término *prólogo* que aparece en el Diccionario de la Real Academia: «Discurso que en el teatro griego y latino, aunque también en el antiguo de pueblos modernos, preceden al poema dramático y se recitaba ante el público para dar noticia del argumento de la obra que se iba a representar y disculpar al poeta de censuras contra él dirigidas, pedir indulgencia o para otros fines análogos».

M.ª PILAR GONZÁLEZ
Departamento de Psicología Social
Universidad de Barcelona

Barcelona, 18 de julio de 2002

Presentación

«Los grupos han muerto, larga vida a los grupos». Así comienza Zimbardo el prólogo del libro de Oyster para poner de manifiesto cómo, por parte de algunos autores, se ha proclamado la defunción del estudio de los grupos. En el otro extremo nos encontramos con la mala prensa que rodea a los grupos: la exhibición de violencia de los seguidores radicales de un equipo de fútbol o de un partido político, suicidios colectivos y un largo etcétera. En definitiva, y en eso las editoriales de prensa son pioneras, se resaltan más los efectos indeseables de los grupos sobre el comportamiento de los individuos y muy poco se dice del logro de objetivos o metas que los grupos pueden proporcionar o al menos tienden a pasar inadvertidos o a no ser valorados en su justa medida.

Dentro de la psicología social, el cuadro no es muy diferente. Los manuales, libros de texto y las principales revistas científicas revelan que los procesos de grupo reciben poca atención comparados con los fenómenos asociados a las relaciones diádicas o interpersonales o a los procesos cognitivos del sujeto. Y cuando se trata, la tendencia es resaltar los aspectos negativos o socialmente no deseables (desindividuación, prejuicio, pensamiento grupal...) más que los aspectos positivos (espíritu de equipo, cooperación intergrupal, productividad grupal...). Tal es la naturaleza antisocial que rodea a los grupos que alguien sugirió, medio en broma, que «los humanos podrían estar mejor sin los grupos» (Buys, 1978)[1].

Ante este panorama, la pregunta, en buena lógica, es ¿por qué estudiar entonces los grupos? La respuesta es sencilla. Porque los grupos son importantes. Uno de mis objetivos al escribir el libro que el lector tiene en sus manos es contribuir a cambiar este sesgo cultural y científico que existe con los grupos. Y esto creo que es necesario porque, como decíamos, los grupos son importantes psicológicamente, sociológicamente, personalmente y por razones prácticas.

Los grupos son importantes psicológicamente porque son parte ineludible de la existencia humana. Las acciones, pensamientos, emociones de los sujetos no pueden ser

[1] Buys, C. J. (1978): Humans would do better without groups. *Personality and Social Psychology Bulletin, 4*, 123-125.

entendidas sin tomar en consideración los grupos a los que pertenecen o los grupos que les rodean. Las personas crecen en grupos (por ejemplo, la familia), trabajan en grupos, aprenden en grupos, juegan en grupos, toman decisiones en grupos y, por supuesto, también luchan o se defienden en grupos. En suma, el ser humano es un ser grupal, por lo que una psicología social que ignore o rechace el estudio de los grupos es poco probable que sea de mucha ayuda para comprender algunas de las áreas del desempeño humano. Los grupos son sociológicamente importantes porque una sociedad es una organización de grupos más que de individuos. Todos los tipos de sociedades habidos, existentes o por haber (pastoril, industrial, postindustrial...) están definidos por las características de los grupos que las integran. Las fuerzas de la sociedad, tales como las tradiciones, normas, valores, no llegan a los individuos directamente, sino a través de los grupos a los que el individuo pertenece. Los grupos son, personalmente, importantes porque gran parte de nuestra vida se desarrolla en grupos y a través de ellos definimos y confirmamos nuestros valores y creencias y tomamos —o redefinimos— nuestra identidad social. Por último, los grupos son importantes por razones prácticas. La solución a muchos de los problemas que se plantean a la sociedad (racismo, conflicto internacional...) pasa por la consideración de los diferentes tipos de grupos implicados. Ya que los grupos son los bloques de construcción de la sociedad, cualquier intento por cambiar la sociedad sólo será exitoso si los grupos de esa sociedad cambian. De lo que se deduce que si la psicología social quiere contribuir a la resolución de estos problemas, no vendrá de las aportaciones de una psicología del individuo aislado, sino de la aplicación actualizada de nuestro conocimiento de los procesos grupales.

En suma, el estudio de los grupos es nuclear para comprender cómo nosotros, como individuos, estamos posicionados en nuestras vidas, en nuestra sociedad, y cómo estos grupos ayudan a definir quiénes somos y cuáles son las tareas y retos que pueden ser manejados y que sólo encuentran sentido dentro del contexto del funcionamiento del grupo. Hoy hay pocos campos de nuestra existencia que no estén influidos de forma directa por los valores, creencias, normas y acciones de los grupos y de los miembros que los integran.

El presente manual, *Psicología de los grupos: Teorías, procesos y aplicaciones*, pretende ser un texto que armonice la visión globalizadora que sobre la psicología de los grupos se ha venido desarrollando con la necesaria síntesis significativa de un manual académico. En los últimos años asistimos a un reconocimiento abierto —que no siempre confesado— del interés teórico como marco explicativo de la complejidad de los fenómenos psicosociales y su utilidad práctica en la implementación de programas de intervención y cambio social. En este sentido, la adaptación a los condicionantes del nuevo contexto académico requiere perfilar instrumentos eficaces que permitan al estudiante orientarse intelectualmente dentro de la heterogeneidad, dispersión y abundancia de la bibliografía específica existente.

A estos objetivos quiere dar cumplimiento este libro que a lo largo de sus capítulos ofrece al lector una herramienta donde puede encontrar respuesta a las múltiples preguntas que brotan cuando uno se acerca al intrincado mundo del estudio de la persona en interacción con otras desde el nivel grupal. Los tres grandes bloques que estructuran el libro tratan de recoger las principales líneas que a nuestro entender configuran la materia de la psicología de los grupos: teorías, procesos grupales y aplicaciones.

En el desarrollo de los contenidos que configuran estos tres grandes apartados he tratado de ser deliberadamente ecléctico. Y esto, por razones intelectuales y pedagógicas,

porque, después de unos cuantos años de experiencia docente e investigadora en el contexto universitario, uno llega a la conclusión de que no hay una teoría que pueda por sí sola hacer justicia a las complejidades de la conducta intra e intergrupal. Es más, algunas teorías son más útiles que otras y en este libro no he dudado en señalar las debilidades de esas perspectivas que parecen teóricamente mal concebidas o empíricamente poco fundadas. En este sentido, he tratado de ofrecer una visión comprehensiva de las diversas perspectivas existentes en un marco o modelo integrador al objeto de animar a los estudiantes y a los lectores en general a que, una vez conocidas en lo esencial las distintas tendencias, desarrollen sus propias opciones, que creo es un objetivo fundamental del proceso educativo. Por otro lado, soy consciente —y de ello quiero dejar constancia— de que cualquiera de los capítulos daría lugar por sí solo a toda una monografía. He tratado de subsanarlo con la aportación al final de cada capítulo de un repertorio de lecturas recomendadas —en la medida de lo posible en español— y de bibliografía complementaria para que, bien por su carácter clásico o por su actualidad, pueda el lector complementar los correspondientes contenidos analizados y profundizar, en su caso, los aspectos que resulten de su interés.

El Capítulo 1 trata de analizar la psicología de los grupos en el contexto de las ciencias sociales, así como definir su marco epistemológico, que será la puerta de entrada para el análisis de las aportaciones teóricas. Para este análisis he partido de la evolución histórica del concepto de grupo y concretado en torno a las siguientes tradiciones o perspectivas: la perspectiva colectivista e individualista (Capítulo 2), la perspectiva interaccionista (Capítulo 3), la perspectiva interindividualista (Capítulo 4), la perspectiva intergrupalista (Capítulo 5) y las nuevas perspectivas en desarrollo en el estudio de los grupos (Capítulo 6). Termina esta primera parte con el Capítulo 7, en el que se analizan los pormenores de la investigación grupal.

La segunda parte comprende los capítulos ocho a dieciséis y desarrolla los procesos grupales que tienen lugar dentro un marco organizado o estructura grupal. El Capítulo 8 está dedicado al proceso de formación del grupo bajo los tópicos origen y formación, desarrollo, socialización y cohesión grupal. La naturaleza de la estructura y sus implicaciones para los miembros del grupo son examinadas en el Capítulo 9. Los grupos pueden ser estructurados en torno a roles, estatus, normas y cultura. A lo largo del Capítulo 10 se hace especial referencia a los factores relacionados con el entorno (físico, personal y social) de los grupos, campo que ha recibido en los últimos años un interés creciente dada la influencia que ejerce sobre el funcionamiento grupal. Otro campo en el que los autores están empezando a dirigir su foco de atención es la comunicación grupal (Capítulo 11). La comunicación es la sangre que fluye por las venas del grupo. Si no hay comunicación, no hay grupo; los grupos emergen desde la comunicación. En este capítulo se proporcionan las claves para entender el término comunicación, que es fundamental en todo proceso grupal. En el Capítulo 12 la discusión gira en torno al proceso de influencia social en los grupos. Se examinan tanto los procesos de influencia mayoritaria como minoritaria, así como los procesos de obediencia y desindividuación. El Capítulo 13 analiza los factores relacionados con el liderazgo, uno de los tópicos que ha presentado un mayor desarrollo, por lo que se ha optado por ofrecer un modelo integrador de los múltiples enfoques teóricos existentes. En el Capítulo 14 he considerado una vieja cuestión referida a si es mejor trabajar solo o en grupo o si es mejor tomar decisiones solo o en grupo (Capítulo 15). Se revisan algunas áreas de la productividad grupal *versus* individual, así como de la toma de decisiones, y se evalúan la adecuación de las

teorías actuales sobre estos tópicos. En estos ocho capítulos, el foco de interés ha sido el interior del grupo, aunque los factores intergrupales no han estado del todo ausentes. En el Capítulo 16 el énfasis gira en torno al comportamiento exhibido hacia los miembros de otros grupos. Se analizan los anclajes cognitivos de la conducta intergrupal, particularmente los procedentes de la categorización social, el fundamento de las relaciones intergrupales.

El libro se cierra con un somero resumen de los principales ámbitos de aplicación grupal (Capítulo 17) dada la extensión del campo y las limitaciones de espacio disponibles. En este capítulo se analizan los aspectos más relevantes de los grupos en el área de la salud, educación, organizaciones y en otros ámbitos como jurados, equipos deportivos o grupos en condiciones especiales.

Para terminar, quisiera agradecer la ayuda de aquellos que han contribuido a que este proyecto viese la luz . Mi gratitud a la editorial McGraw-Hill por su publicación y en particular a José M. Cejudo, su editor. Mi reconocimiento y afecto a Eugenio Garrido, quien me impulsó a publicar las ideas expresadas en un proyecto docente y que aquí han encontrado algunas de ellas su remanso. A los alumnos, pasados y presentes —a los que va destinado este manual—, porque, en definitiva, ellos son los auténticos protagonistas de que los apuntes se hayan ido renovando y reconstruyendo hasta transformarse en lo que ahora se presenta. A Chiqui, por proporcionar el antídoto emocional e interpersonal a las largas noches dedicadas a la investigación, lectura y escritura. Y a todos aquellos lectores porque espero de ellos las críticas que puedan contribuir a su mejora. Este libro se terminó de escribir el 14 de julio, un día en el que un grupo —los *sans-culottes*— cambió el destino de una nación.

JOSÉ C. SÁNCHEZ GARCÍA
Universidad de Salamanca

Salamanca, verano de 2002

CAPÍTULO 1

El marco referencial de la psicología de los grupos

1.1. EL GRUPO, ¿REALIDAD O FICCIÓN?

Puede resultar hoy un tópico afirmar que nuestra vida en sociedad está vinculada de forma casi insoslayable a múltiples grupos. La experiencia diaria nos proporciona ejemplos de cómo pensamos en grupos, hablamos en grupos, trabajamos en grupos... Hoy apenas es posible hallar alguna faceta de la vida humana que no esté involucrada o vinculada a sistemas organizativos diversos en donde se integran los grupos. El trabajo, la salud, el ocio, la política, las creencias religiosas, etc., están íntimamente conectados o toman como marco de referencia el grupo o los grupos. Ahora bien, no siempre se ha mantenido esta opinión o al menos no todos los autores han comulgado con esta idea. Como veremos con más detalle más adelante, en la segunda década del siglo XX, y casi más como reacción al extremo opuesto, un grupo de psicólogos, encabezado por Floyd Allport, negaba la realidad de los grupos, defendiendo que lo único real era el individuo, pues es éste el que piensa, siente, decide y actúa. En definitiva, el grupo era una falacia, una ficción.

Afortunadamente para nosotros, no faltaron reacciones que trataron de poner el punto justo, el equilibrio entre el grupo y el individuo. Lewin señaló de manera rotunda cómo superar la falacia planteada por los «individualistas»:

> «El todo no sólo es "más" que la suma de las partes, sino que tiene diferentes propiedades. El enunciado debiera ser: "El todo es diferente de la suma de sus partes (...)". Además, la psicología reconoce hoy que existen "todos" con distintos grados de unidad dinámica: por un lado, agregados de objetos independientes; otros, cuyo grado de unidad es muy pequeño; otros, de un grado medio de unidad; otros, con un grado muy elevado de unidad; finalmente, en el otro extremo, "todos" de tal grado de unidad que resulta inadecuado hablar de partes» (Lewin, 1978, p. 142).

En definitiva, Lewin lo que nos está poniendo de manifiesto es que el sistema, los sistemas, como tales, llevan a cabo comportamientos que no se pueden prever sobre la

base de sus elementos. Las nuevas propiedades de los sistemas resultan de las propiedades de sus elementos integrantes, pero no son aumentativos o sustractivos de ellos. Conociendo las propiedades del «todo», del sistema, se puede llegar a observar de qué modo proceden de las propiedades de los elementos. Sin embargo, no se puede predecir cuál sería el comportamiento del todo, del sistema, sólo a partir de las propiedades de estos últimos. Como vemos, lo que se está poniendo en juego es la dialéctica «elementos», «sistema»; «átomos», «molécula»; en nuestro caso, «individuo»-«grupo». Llegados a este punto, las palabras de Asch resultan ser muy reveladoras:

> «Para formular de forma adecuada la relación individuo-grupo necesitamos una manera de describir la acción de los grupos que no reduzca al individuo a la calidad de simple blanco de las fuerzas de grupo de origen místico ni destruya el carácter organizado de las fuerzas de grupo en la confusión de las actividades individuales. Es menester que comprendamos los procesos de grupo de una manera que conserve la realidad primaria del individuo y del grupo, los dos polos permanentes de los procesos sociales. Debemos considerar que las fuerzas del grupo surgen de las acciones de los individuos y observar a los individuos cuyas acciones son una función de las fuerzas del grupo que ellos mismos (u otros) generan. Debemos considerar que los fenómenos de los grupos son tanto el *producto* como la *condición* de las acciones de los individuos» (Asch, 1952, p. 255).

En estas palabras podemos entresacar el concepto implícito de *interdependencia*, que nos permite dar respuesta al problema de la realidad del grupo a la vez que nos revela la peculiaridad del grupo y neutraliza las críticas de los partidarios de la tesis individualista y de los seguidores de la «mente grupal». Autores como Lewin, Sherif y Asch adoptaron un enfoque interaccionista en el estudio de los grupos. Estos autores, influidos en grados diferentes por las teorías de la Gestalt, coincidían en lo esencial en la concepción del grupo: que es un todo dinámico, poseedor de realidad propia y producto de la interacción de sus partes componentes, por lo que no se puede considerar simplemente equivalente a la suma de sus componentes. Para Turner (1990), las aportaciones de estos autores fueron muy fructíferas porque legitimaron al grupo como objeto de investigación, bien en situaciones de laboratorio, bien en situaciones naturales, y eliminaron los debates estériles sobre las relaciones entre el individuo y el grupo.

Algunos años más tarde, Newcomb (1950) expresó la realidad del grupo en términos sociales, objetivos y psicológicos:

> «Un grupo es real en tres sentidos de importancia para los psicólogos sociales. Es *socialmente* real, en el sentido de que está incluido en las normas compartidas que le permiten a la gente la comunicación recíproca. Es *objetivamente* real, en el sentido de que se le puede ver y de que diferentes observadores pueden estar de acuerdo con respecto a lo que se ve. Y, por fin, es *psicológicamente* real, en el sentido de que los individuos lo perciben y están motivados en relación con él y de que su conducta está así determinada por él» (p. 725).

Por esta época, autores como Cattell, Campbell o Bogardus adoptaron una serie de términos que, a la postre, trataban de canalizar la realidad de los grupos. Cattell (1948) acuñó el término *sintalidad* para referirse a la personalidad del grupo, es decir, el grupo

actúa como una totalidad, lo que le convierte en una entidad única. Las características de esta sintalidad son inferidas a partir del comportamiento externo del grupo como toma de decisiones, comportamiento agresivo, de cooperación, resultados productivos, etc. Campbell (1958) afirmó que los grupos difieren en su grado de realidad en función de la perspectiva del observador. Los grupos, a diferencia de los objetos físicos, no poseen la propiedad de poder obtener información sobre ellos a través de diferentes modalidades sensoriales, sino que la información sobre ellos procede, en general, de un menor número de fuentes y, por tanto, no siempre pueden ser percibidos en términos de todo o nada. Para solucionar esto, Campbell propone el concepto de *entitatividad*, que hace referencia al grado de existencia real de los grupos. La proximidad, la semejanza, el destino común, la pregnancia son factores que determinan la percepción de la entitatividad: en la medida en que un conjunto de individuos experimenten un destino común, sean semejantes en una o varias características y se encuentren próximos entre sí, serán percibidos en mayor grado como una entidad, como un grupo, y viceversa. Por último, Bogardus (1954), desde una perspectiva más sociológica, propone el término *grupalidad*.

Pero estos conceptos pronto fueron abandonados por su incapacidad en generar trabajos de investigación relevantes, aunque algunos de ellos están siendo recuperados, como el de entitatividad, por investigadores que tratan de relacionarlos con enfoques sociocognitivos (por ejemplo, Hamilton, Sherman y Lickel, 1998; Insko, Schopler y Sedikides, 1998; Sherman, Hamilton y Lewis, 1999). No obstante, las críticas tampoco han escaseado (véase, por ejemplo, Hosking y Morley, 1991).

En la actualidad, la realidad de los grupos es aceptada de manera casi unánime; el propio Allport (1962) llegó a cambiar de opinión al estudiar el comportamiento social fuera del laboratorio. Ahora bien, la valoración que se puede hacer de esta realidad no es la misma. Con frecuencia, los grupos reciben una valoración negativa por ser considerados el origen de múltiples efectos indeseables sobre el comportamiento de los individuos. Esta opinión no sólo es defendida por el hombre de la calle, sino también por académicos e investigadores. Brown (2000) ya se lamentaba de esto. Los psicólogos sociales han contribuido a crear esta imagen negativa de los grupos en su interés por centrarse en los efectos negativos que pueden aparecer en los grupos (por ejemplo, pensamiento grupal, desindividuación, conformidad, holgazanería...) frente a los efectos positivos, facilitadores y de cooperación que pueden proporcionar los grupos y que, la mayoría de las veces, tienden a pasar inadvertidos o no considerados en su justa medida.

Este hincapié en los aspectos negativos frente a los positivos tiene, qué duda cabe, sus consecuencias. La principal, que se agudiza la tensión entre el individuo y el grupo, se potencian las tendencias individualistas más extremas a la vez que se exaltan los valores relacionados con la colaboración, la solidaridad, la acción colectiva. Por un lado, se elogia al «héroe», triunfador, emprendedor, como individuo, y por otro, se insiste en formar parte de grupos, ya sea en contextos laborales (trabajo en equipo, círculos de calidad...), ciudadanos (jurados, consejos escolares...) o participativos (ONG, asociaciones, grupos de voluntarios...).

En suma, el conocimiento del grupo, de las relaciones intergrupales, como una realidad existente y, por tanto, nada falaz ni disipativa, resultó y resulta ser de vital importancia, puesto que se encuentra en el núcleo de importantes problemas de esa realidad a la que no podemos escapar: xenofobia, racismo, marginación, actitudes y comportamientos discriminatorios... Por otro lado, a los grupos hay que situarlos en su justa medida,

hacerlos culpables de la existencia de tales problemas o atribuirles poderes ilimitados sobre el individuo no es una vía que pueda solucionar estos problemas. Por el contrario, tratar de conocer y comprender sus características para facilitar mejor la relación individuo-grupo, dada la inevitabilidad de la pertenencia a ellos, sin obviar la existencia de los aspectos potenciales implícitos en los fenómenos grupales, parece ser una vía con mejores perspectivas de futuro.

En efecto, entender la relación individuo-grupo como dicotómica no parece muy recomendable para poder comprender las relaciones existentes entre ambos, dado que, en la realidad, es difícil concebir al individuo aislado de toda influencia grupal, como al grupo operando al margen de los individuos. Frente a la defensa acérrima de la superioridad del individuo sobre el grupo o a la inversa, es más factible observar el comportamiento grupal y el individual en términos de discontinuidad, que se puede observar entre el comportamiento que se lleva a cabo cuando las personas forman parte de un grupo y son interdependientes y el comportamiento de los sujetos al encontrarse aislados o cuando constituyen un mero agregado en el que no se produce interacción.

Tajfel (1978a) fue precisamente uno de los autores que mejor contribuyó a clarificar el efecto mencionado de la discontinuidad del comportamiento. Este autor propone un continuo interpersonal-intergrupal, considerando que ambos niveles constituyen diferentes niveles de interacción social. Un contexto en donde la influencia del grupo no existe, o bien es mínima, producirá un comportamiento interpersonal (conductas que los sujetos dirigen o reciben de otros individuos y en las que se atienden características personales). Contrariamente, en el comportamiento intergrupal entran en juego conductas que los individuos dirigen o reciben de otros considerados como miembros de un grupo. Sin embargo, otros autores (por ejemplo, Brown, 2000; Turner, 1981a) sugieren que el continuo es entre el extremo interpersonal y grupal, ya que todo lo intergrupal es grupal, indicando con ello una diferencia entre contextos sociales donde un grupo o grupos no son salientes y aquellos en los que resultan mucho más evidentes.

Esta diferencia entre lo interpersonal y lo grupal es más factible para la comprensión del comportamiento y de las relaciones entre el individuo y el grupo, ya que se basa en una dimensión continua, no dicotómica. En definitiva, pone de relieve que las situaciones sociales pueden contar con elementos tanto de conductas interpersonales como grupales. Formamos parte de grupos sin que ello suponga deshacernos de nuestra historia personal, pero también en situaciones interpersonales pueden intervenir características grupales, como las derivadas de nuestra identidad social, estereotipos, etc. Una de las consecuencias que se derivan de esta distinción es la necesidad de contar con teorías sobre los procesos grupales diferentes a las teorías habitualmente utilizadas para explicar el comportamiento interpersonal. En situaciones grupales, las teorías para explicar el comportamiento interpersonal «resultan de menor utilidad, puesto que dos de las características claves de las situaciones de grupo tienen que ver con uniformidades entre individuos antes que con sus diferencias» (Brown, 2000, p. 8), por lo que la extrapolación a contextos grupales resulta ser difícil y, en consecuencia, se precisa desarrollar y utilizar teorías específicas que permitan comprender el comportamiento grupal.

A lo largo de las páginas que siguen trataremos de ofrecer una visión panorámica de los modelos teóricos y de las investigaciones en relación con los principales fenómenos y procesos grupales que desde la psicología de los grupos son abordados, pero antes nos detendremos en establecer el marco referencial donde ubicamos esta disciplina.

1.2. LA PSICOLOGÍA DE LOS GRUPOS EN EL CONTEXTO DE LAS CIENCIAS SOCIALES

El estudio de los grupos configura un extenso campo dentro de las ciencias sociales, del que tradicionalmente se ha ocupado la Antropología, la Sociología y diversas ramas de la Psicología, en especial la psicología social, sin olvidar las importantes contribuciones realizadas desde los ámbitos de la educación, la psicología clínica, la psicología de las organizaciones, la psicología comunitaria, etc. Esto pone de manifiesto que para comprender mejor los planteamientos de la psicología de los grupos es útil situar el lugar que ocupa esta disciplina respecto a aquéllas. Contemplar a la psicología de los grupos desde la conjunción de todas estas disciplinas —interdisciplinariedad— permite resaltar la tendencia convergente que justifica este capítulo.

Para realizar esta tarea nos serviremos del esquema de Parsons (1969) y del «modelo prismático de las ciencias de la conducta» de Munné (1986, 1989). Para Parsons, el sistema de la acción humana está formado por cuatro grandes subsistemas: el biológico, el de la personalidad, el social y el cultural. A cada uno de estos sistemas le corresponde un campo específico de estudio: la Biología, la Psicología, la Sociología y la Antropología, respectivamente (véase Figura 1.1). En este esquema, la psicología de los grupos constituye un punto de encuentro entre lo psicológico y social y que a su vez debe tener en cuenta el substrato biológico y cultural (Basabe *et al.*, 1993).

Más explícito si cabe es el modelo propuesto por Munné (véase Figura 1.2). Este autor nos pone de relieve las diversas «caras» del comportamiento humano, así como las disciplinas que se ocupan de ellas. La cara base del prisma lo constituye la Etología, como ciencia del comportamiento animal y puente a través del cual las ciencias de la conducta enlazan con la Biología. Sobre la base etológica y biológica (y filogenética, como añade Quijano, 1993) trabajan la Psicología, la Sociología y la psicología social, esta última como intersticial de las dos anteriores. Las caras laterales del prisma representan a la Antropología y la Historia, como ciencias centradas en la dimensión espacial y temporal, respectivamente. Es decir, el comportamiento puede ser estudiado en sus manifestaciones uniperso-

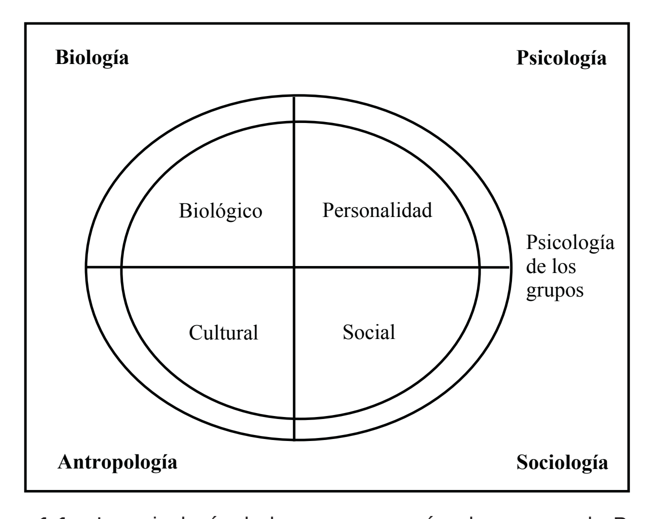


Figura 1.1. La psicología de los grupos, según el esquema de Parsons

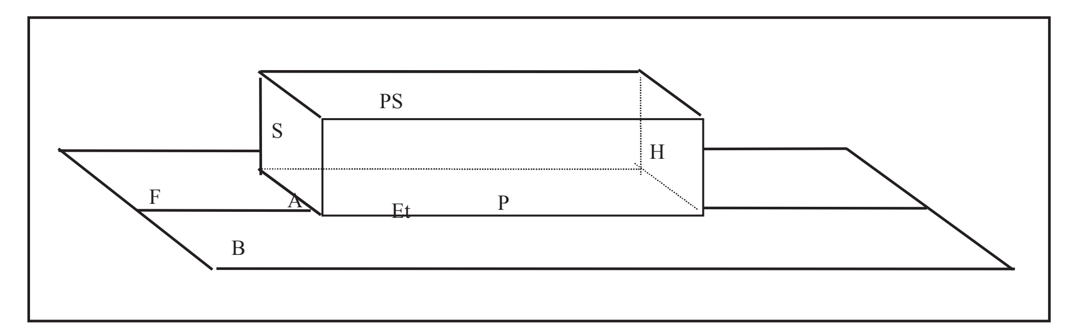


Figura 1.2. Modelo prismático del comportamiento humano

nales, transpersonales o interpersonales, relacionándolas con su dimensión espacio-temporal, que proporcionan una «objetividad» crítica a los niveles de observación.

La psicología de los grupos, incardinada dentro de la psicología social, a la que ayuda a configurar y de la que se configura, se sitúa en un punto de tensión entre lo psicológico y lo sociológico a la vez que lo articula. Desde lo psicológico, se plantea que el individuo es libre e independiente, asociándose por su interés en grupos o que lo hace debido a sus instintos. Desde lo sociológico, el hombre está determinado por el grupo y es prisionero de sus congéneres. El punto de vista psicosocial aúna ambas posiciones, aceptando que tanto el grupo hace al individuo como que el individuo hace al grupo (Bourhis y Leyens, 1996).

Si bien es cierto que no todo lo que se ha teorizado o investigado sobre el tema grupal cabe enclavarlo dentro de la perspectiva psicosocial, no menos cierto es que es dentro de la psicología social donde se han producido los más numerosos, sistemáticos y coherentes estudios (Blanco, 1987). Antes de abordar la psicología de los grupos desde una perspectiva psicosocial, es de interés poner de manifiesto la interconexión con las otras ciencias.

Psicología de los grupos y Psicología

La *psicología de los grupos* tiene, desde sus inicios, una importante relación con la Psicología a través de la psicología social de tipo psicológico. Desde aquí, el grupo ha sido estudiado como factor determinante de las características del individuo, así como de su modificación y cambio a nivel individual. Tanto para el cambio de actitudes, cambio de opinión y los hábitos de comportamiento, el grupo ha servido como contexto para promover el cambio.

Ahora bien, ambas disciplinas conllevan distintos enfoques de la realidad. La Psicología tiene por objeto el estudio de las variables psicológicas (sentimientos, motivos, percepciones) y se interesa por el comportamiento individual y sus concomitantes psíquicos y fisiológicos. Recordemos que F. Allport acercó tanto la psicología de los grupos a la Psicología, que para él el grupo llegó a ser una falacia. Por otro lado, ambas ciencias observan metodologías diferentes, sus campos de estudio son diversos y su objeto final es diferente. La demarcación entre ambas disciplinas es recogida por González (1997, p. 27), tal y como se representa en la Figura 1.3, donde el nivel de análisis, derivado de su objeto de estudio, es considerado por esta autora como fundamental en la aprehensión disciplinar de la psicología de los grupos.

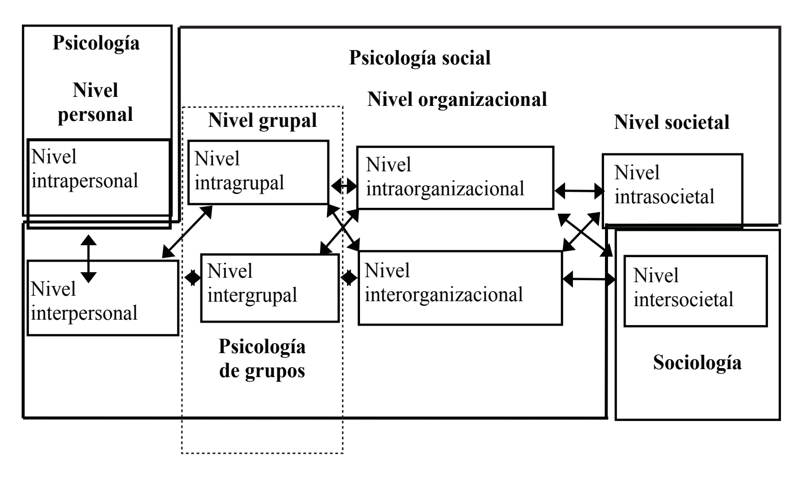


Figura 1.3. Situación disciplinar de la psicología de los grupos (cfr. González, 1997, p. 27)

Psicología de los grupos y Sociología

La Sociología es la ciencia de la sociedad, de las instituciones sociales y de las relaciones sociales; el estudio sistemático del desarrollo, estructura y funciones de los grupos humanos, concebidos como patrones organizados de comportamiento colectivo, por lo que los sociólogos también están interesados, aunque no exclusivamente, por el comportamiento grupal.

La relación de la Sociología con la psicología social es muy estrecha y las fronteras entre ambas no son muy claras (recordemos los trabajos de Durkheim, el texto de Ross, la psicología social realizada en los departamentos de Sociología, etc.). Hay temas de confluencia en relación al objeto como en las actitudes, delincuencia, grupos, etc. Sin embargo, encontramos diferencias en cuanto al método, técnicas y objeto de estudio (estructura social frente al lazo de unión entre estructura y sujeto individual). Aunque desde la Sociología se pueden invocar de forma implícita principios psicológicos, éstos no constituyen su preocupación central.

Como tendremos ocasión de comprobar, el grupo ha sido un tema de preocupación para los sociólogos. La Sociología (más en concreto la psicología social sociológica) toma el grupo como objeto de estudio analizando fenómenos intra e intergupales. Comte planteó que el individuo y la sociedad eran elementos inseparables. Aunque el objeto de la Sociología no sea el estudio del individuo, los individuos contribuyen al desarrollo común, esto es, al desarrollo de la sociedad.

El psicólogo estudia los procesos individuales sobre el trasfondo del grupo. El sociólogo, a la inversa, estudia el desarrollo del grupo sobre el trasfondo de los individuos que componen el grupo (McDavid y Harary, 1974). Pero hay sociólogos, como Homans, que se interesan por la conducta social y la unidad teórica, son las acciones de personas individuales, y psicólogos, como Thibaut y Kelley, que utilizan conceptos y categorías de la teoría de los juegos para explicar la interacción. Si seguimos la demarcación enunciada desde el sociologismo, según el cual la Psicología se ocupa de lo subjetivo y la Sociología de lo objetivo, la psicología de los grupos sería un punto intermedio: se ocuparía de los aspectos subjetivos de la interacción. Por el contrario, la sociología de los grupos consideraría a éstos como parte de un tipología de las formaciones sociales.

Psicología de los grupos y Antropología

La Antropología se define como la ciencia del hombre. Estudia las culturas y sus análisis tanto de forma única como en relación con otras culturas. Específicamente, la Antropología es el estudio del hombre en relación a la distribución, origen y clasificación de las razas, relaciones sociales y ambientales, características físicas y cultura. La Antropología desempeña un papel fundamental en las Ciencias Sociales, mostrando la relatividad cultural de muchas de las proposiciones acerca de los componentes humanos. Por otro lado, la dimensión cultural es un elemento muy importante en la comprensión de la conducta humana, de aquí que las aportaciones que vengan desde la Antropología son importantes para la psicología social, pues nos socializamos en una determinada cultura, y los valores, motivos y aspiraciones de dicha cultura tienden a sesgarnos en nuestra visión del comportamiento de las otras culturas.

Los estudios antropológicos y los estudios transculturales de la psicología social ofrecen información sobre la posible universalidad o relatividad cultural de muchos aspectos estudiados por la psicología social, como, por ejemplo, las concepciones sobre la persona en sociedades individualistas y colectivistas o los posibles aspectos universales de la expresión emocional. La Antropología nos aporta información sobre el papel regulador de la cultura en el comportamiento de los individuos y de los grupos (Smith y Bond, 1993).

Por ejemplo, diferentes estudios (véase Miller, 1984) han demostrado que los individuos de culturas orientales están menos predispuestos al «error fundamental de atribución» que los sujetos de culturas occidentales. Norenzayan, Choi y Nisbett (1999) explican esta diferencia a si consideran o no la información de la situación. Los occidentales simplemente no la consideran, a pesar de lo predictiva o saliente que pueda ser esta información, y los orientales toman en consideración los factores situacionales cuando la información sobre estos factores está disponible, especialmente cuando es saliente. Iyengar, Lepper y Ross (1999) nos informan de las diferencias culturales respecto a cómo los sujetos se representan el mundo social. En contextos culturales europeos y americanos, la frontera entre el yo y el otro es muy importante; pero en culturas asiáticas, lo principal es la diferencia entre el endogrupo (el yo y los otros miembros del grupo) y el exogrupo.

Precisamente los aspectos transculturales de los grupos, en concreto de los equipos de trabajo, están recobrando un cierto auge, ya que en todas las sociedades nos encontramos con grupos multiculturales (Berry, 1997) y la mano de obra cada vez es más diversa (Moghaddam, 1997). Esto es evidente en compañías multinacionales (Dorfman y Howell, 1997; Granrose, 1997; Tung, 1997), así como en grupos de trabajo de cuello blanco (Maznevski y Peterson, 1997) (para una revisión sobre estos temas, véase Granrose y Oskamp, 1997).

La antropología psicológica, de la que la psicología social y la psicología de los grupos podrían recibir importantes aportaciones, no se ha desarrollado lo suficiente, aunque recientemente la psicología transcultural (por ejemplo, Triandis y Brislin, 1980; Jahoda, 1989) evidencia su influencia. Recordemos que Moscovici (1986) llegó a plantear la psicología social como la antropología de la sociedad moderna.

Psicología de los grupos y Etología

La Etología ha entrado con fuerza en los últimos años en las fronteras de la psicología social, principalmente desde que se desligó de los lazos genéticos de la etología clásica. Hay autores como Jiménez Burillo (1985) que proponen un espacio propio para

ella dentro de nuestra disciplina. También es significativo el hecho de que aparezcan capítulos enteros escritos por etólogos en manuales de psicología social (por ejemplo, Crook, 1978; Hinde, 1988/1990; Buss y Kenrick, 1998).

Siguiendo a Hinde (1988), podemos señalar tres puntos importantes de la etología que pueden ser adscritos al campo de los grupos:

a) El comportamiento debe ser descrito antes de ser analizado. Lo que el individuo hace depende en parte del contexto social, por lo que una descripción detallada del comportamiento del individuo, del otro y del contexto social (interacción) nos ayudará en la tarea.

b) La comprensión completa del fenómeno social requiere el estudio de más de un nivel de complejidad. Hinde distingue tres niveles de complejidad social: el de las interacciones, el de las relaciones diádicas y el de los grupos sociales.

c) No buscar principios de validez universal, sino conceptos y generalizaciones con un limitado rango de validez.

Dentro de la Psicología, la oposición entre la Etología y la psicología comparada fue decreciendo a medida que ambas perspectivas relativizaban sus presupuestos. Por ejemplo, los etólogos relativizaban conceptos como el de instinto y los psicólogos comparados han comenzado a tener en cuenta los condicionamientos filogenéticos del aprendizaje (Fernández Dols, 1990).

La etología moderna parte de un enfoque comprensivo que tiene en cuenta que la conducta humana se realiza en un contexto social. Para el etólogo, hay pruebas más que suficientes de que al menos una porción de la conducta humana es fruto de la selección natural y, por tanto, muchas variaciones de la conducta son adaptativas. En suma, la importancia de la interacción, los niveles de análisis, la interrelación de diversas explicaciones y las teorías de alcance medio son aportes que se asumen de esta disciplina y que han dado lugar a nuevos planteamientos metodológicos.

El punto de vista etológico en el estudio de los grupos está comenzando a ocupar un lugar importante. A partir de los primeros estudios sobre el comportamiento social en los insectos sociales (abejas, hormigas), los etólogos se han interesado cada vez más por el estudio del comportamiento grupal en especies más próximas al ser humano.

A este respecto, destacan los estudios sobre liderazgo, estructura grupal, cohesión, normas, tamaño del grupo, etc. Por ejemplo, recientemente se ha escrito un manual editado por Boinski y Garber (2000) donde se trata de dar respuesta al porqué los animales viajan en grupo y cómo estos patrones explicativos de esta conducta pueden ser trasladados al ámbito humano (McCabe, 2000).

1.3. EL CARÁCTER PSICOSOCIAL DEL FENÓMENO GRUPAL

Hablar de grupos, ya sean del tipo que sean, significa, al margen de la definición que luego podamos dar de ellos, tratar con unidades constituidas por diferentes partes interrelacionadas e interdependientes y cuyo éxito pasa necesariamente por la integración de las mismas. Esto significa que no es posible estudiar los grupos humanos sin abordar problemas de *interacción* humana, por lo que se hace del todo patente la necesidad de un *enfoque psicosocial* para intentar explicar su complejo comportamiento. Y es que ni la

Psicología ni la Sociología son capaces de explicar por sí solas la realidad del grupo, porque no es posible entender el fenómeno grupal si partimos de una estructura psicológica autónoma situada frente a una estructura social igualmente autónoma, ya que el proceso grupal es una reconstrucción tanto de la estructura psicológica como de la estructura social.

El tema grupal es un tema psicosocial por excelencia porque permite satisfacer la condición de referirse tanto al individuo como a la sociedad (Newcomb, 1950). Este ámbito de interacción e intersección entre el individuo y la sociedad tiene su ubicación natural, aunque no exclusiva, en la psicología social. La formulación correcta de la relación individuo-sociedad ha sido precisamente una de las mayores preocupaciones de los primeros psicólogos sociales.

En efecto, la psicología social, desde sus inicios, se ha ocupado del análisis de los procesos interpersonales (psicología social básica) y de los intrasocietales (psicología de las masas). Pero, progresivamente, ha ido descubriendo la existencia de nuevos niveles de análisis entre los niveles «inter-personal» e «intra-societal» (véase Figura 1.3). Así, la constitución y desarrollo de la psicología social, que en buena medida incluye el desarrollo de la psicología de los grupos, se puede caracterizar como una dialéctica hegeliana entre «individuo» y «sociedad». Cada elemento de la dialéctica ha sido defendido, casi en exclusividad, por la Psicología y la Sociología, respectivamente. La psicología social, por su parte, nació a principios del siglo XX intentando resolver el problema teórico del individuo, del grupo y de la sociedad. Este problema tenía que ver con la propia definición de la psicología social y se convirtió, en suma, en la controversia central de esta disciplina.

Así, desde su constitución, la psicología social se ha visto inmersa en la polémica *individuo-sociedad*. Los dos términos de esta polémica se ha tendido a percibirlos como si fueran independientes, olvidando que entre ambos se dan relaciones recíprocas. Frente a la Psicología y la Sociología, que han acaparado casi en exclusividad los elementos de este debate, la psicología social ha procurado su resolución optando por una óptica y una perspectiva determinada: la de la *interacción* entre ambos elementos, no sin grandes esfuerzos y tensiones, todo hay que decirlo. Kelly (1999) utiliza la metáfora de las imágenes reflejadas en dos espejos contrapuestos: el espejo del individuo y el espejo del grupo. En cómo nos veamos en estos espejos ilustra los cuatro modos de expresión del problema de la psicología social: el individuo o el grupo, el individuo *versus* el grupo, el individuo desde el grupo y el individuo frente al grupo (véase Figura 1.4). Kelly describe cómo la investigación en psicología social ha navegado a través de estos cuatro reflejos. Worchel y Coutant (2001) acuden al cuento del *Patito feo*, de Hans Christian Andersen, para explicar el tratamiento del grupo en psicología social: «El cuento relata los riesgos de un patito feo cuyas características le apartaron de sus hermanos. Esta ave fea no se ajustaba a la mayoría. Fue criticada, rechazada y maltratada. No obstante, con el paso del tiempo, los patitos se hicieron mayores y el patito feo se transformó en un cisne hermoso, llegando a ser la envidia de todos sus hermanos» (p. 461).

Blanco (1987) también apunta que la psicología social, en su intento de conceptualizar la relación «individuo-sociedad», se ha movido desde el individualismo metodológico al holismo sociológico. Y más adelante este mismo autor (Blanco, 1988) nos aclara diciendo que el grupo ha de ser considerado como *un mecanismo intermedio* entre el individuo y la sociedad. Es fácil deducir, por tanto, que, según esto, cualquier psicología social que ignore o rechace el estudio de los grupos es poco probable que pueda ser útil en la comprensión

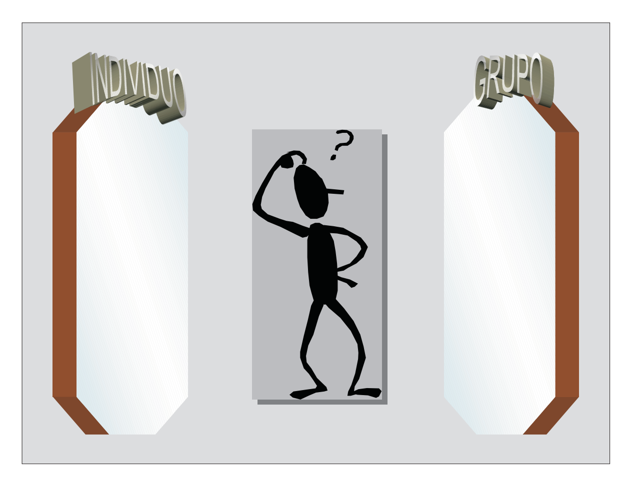


Figura 1.4. El dilema de la psicología social, según Kelly (1999)

de muchas áreas de la conducta social (Brown, 2000), ya que es en el grupo donde tiene lugar la confluencia entre lo individual y lo social, siendo no sólo un ámbito particular de la conducta, sino también, y sobre todo, un proceso básico de interacción social.

Tal es la relación entre psicología social y psicología de los grupos, que, en sus comienzos, la psicología social se llegó a identificar con la psicología de los grupos dado el paralelismo existente entre los primeros psicólogos sociales en su preocupación por formular de manera correcta la relación individuo-sociedad y su preocupación por el tema grupal. No era fácil diferenciar entre psicología social y psicología de los grupos, ya que lo grupal era percibido y tratado como un requisito indispensable para una psicología auténticamente social. En palabras de Hogg y Moreland (1993):

> «Casi cualquier fenómeno que estudia la psicología social (por ejemplo, autopercepción, formación y cambio de actitud, atracción interpersonal, influencia social, conformidad y desviación, prejuicio) sucede en el contexto de grupos pequeños. El grupo pequeño es, por tanto, muy importante para la psicología social. Los investigadores que estudian los procesos sociales en contextos abstractos, donde los efectos de los elementos del grupo son debilitados o ignorados, corren el riesgo de no entender cómo operan esos procesos realmente. Por contra, los investigadores que tienen en cuenta el papel que los elementos del grupo juegan en los procesos sociales, a menudo enriquecen su trabajo y obtienen descubrimientos valiosos en esos procesos» (p. 107).

Por tanto, no es raro encontrar en esta época autores para quienes era superfluo distinguir entre la psicología individual y la psicología social. Así, Cooley, que, según Buceta (1979), representaría el nacimiento de la psicología social más que constituir uno de sus antecedentes, afirmaba, acertadamente, que individuo y sociedad, tomados por separado cada uno de ellos, son meras abstracciones. Según Morales (1987a, p. 30), «corresponde a Cooley el mérito de haber sido el primero en adoptar una concepción del grupo que convierte a éste en factor indispensable de la inserción del individuo en la sociedad». En sus escritos, *Naturaleza humana y orden social* (1902), *Organización social* (1909) y *El proceso social* (1918), queda reflejada esta tesis de forma palpable. En la

primera obra, por ejemplo, ataca los diversos tipos de individualismos y en la segunda aborda el conocido tema del grupo primario. Para Cooley, los grupos primarios son «prácticamente universales y se encuentran en todas las épocas y en todos los pueblos, sea cual sea su estado de desarrollo», y son «manantial de vida no sólo para el individuo, sino para las instituciones sociales».

Cooley ejerció una influencia notable en el pensamiento de Ellwood (1917), como se deja entrever en la siguiente cita: «No podemos comprender al individuo si lo separamos de su grupo, de la misma manera que no podemos comprender el grupo si lo separamos de la naturaleza de los individuos que lo componen. Así, pues, la dependencia entre Sociología y Psicología es mutua y recíproca. Por tanto, la psicología individual tiene que buscar en el estudio de la vida grupal la explicación de gran parte de la conducta individual» (Ellwood, 1917, citado en Morales, 1987a, p. 31). De hecho, para Ellwood, la única psicología social posible sería una psicología de las actividades y desarrollo del grupo social, que no sería más que una psicología funcional de la mente colectiva.

Bien; hasta aquí hemos visto cómo el grupo se convierte en el *alma mater* de la psicología social, pero ¿cómo ha tratado la psicología social el tema del grupo? ¿Qué interés ha despertado en ella los aspectos relacionados en el estudio del grupo? El interés de la psicología social por el grupo viene caracterizado —como luego tendremos ocasión de exponer más detalladamente— por altibajos, por movimientos pendulares, por fluctuaciones periódicas que van desde una orientación psicológica, individual, hasta una orientación sociológica, colectiva, desde el sujeto individual al sujeto colectivo. En el extremo colectivo, y haciendo abstracción del importante desarrollo alemán de la psicología de los pueblos, el primer autor de importancia en el que encontramos un interés por el grupo es Le Bon. Aunque puede objetarse que su obra se dedica a la muchedumbre y no al grupo, conviene señalar su intento por «trazar un puente entre los fenómenos psicológicos individuales y los fenómenos sociales» (Morales, 1987a, p. 33).

McDougall nos advierte de la paradoja que existe en la participación en la vida grupal, ya que, por una parte, degrada a la persona, tal y como afirmaba Le Bon, y por otra, la eleva a su máxima potencialidad como ser humano, como afirmaban otros autores. McDougall cree encontrar en la organización del grupo la solución. Cuando el grupo está organizado (frente a las muchedumbres, que son grupos desorganizados), las tendencias degradantes resultan contrarrestadas. En la medida que los diversos grados de organización (continuidad, autoconciencia, interacción, tradiciones y costumbres grupales y especialización funcional) se dan en el grupo, se produce como consecuencia la aparición del «espíritu grupal». Frente al espíritu grupal se alza la «mente grupal», «un sistema organizado de fuerzas que tienen vida propia, la capacidad de moldear a todos sus componentes individuales y la capacidad para perpetuarse como un sistema idéntico a sí mismo, sometido sólo a un cambio lento y gradual» (McDougall, 1920, citado en Morales, 1987a, p. 34). El grupo se convierte en el agente moralizador del individuo, puesto que le hace desear el bienestar común al mismo tiempo que le ayuda a adquirir su máxima expresión como ser humano.

Este interés por el grupo mostrado por los psicólogos sociales a comienzos del pasado siglo despertó la reacción en contra algunos años más tarde. La figura más representativa de este movimiento fue Floyd Allport. En 1924 acuñó la expresión *falacia del grupo* para referirse a aquellos «escritores que se han visto inducidos a postular un cierto tipo de "mente colectiva" o "conciencia de grupo" distinta y separada de las mentes de los individuos que componen el grupo» (Allport, 1924, p. 4). El grupo como tal (mentes

grupales) no existe, sólo existen ideas, pensamientos y hábitos que se repiten en cada mente individual y que existen sólo en esas mentes. Tal fue su defensa del individualismo, que consideró que la Psicología es siempre psicología del individuo y la psicología social es, siempre y necesariamente, «una parte de la psicología del individuo», porque «no hay psicología de los grupos que no sea esencial y enteramente una psicología de los individuos» (p. 4). Los individuos eran, por tanto, la *unidad de análisis* por excelencia en las Ciencias Sociales. Cualquier fenómeno social, por complejo que fuera, debería ser explicado en términos individuales. Las palabras de Ibáñez (1990, p. 64) lo expresan con suma claridad:

> «Se trataba, por tanto, de producir *datos* acerca de fenómenos abordables desde el *método científico* y de descubrir a partir de ahí *las leyes* a las que obedecían estos fenómenos, posibilitando de esta forma la constitución de un conocimiento *predictivo*. Esta opción implicaba necesariamente que se excluyeran del campo de la psicología social aquellos fenómenos que no se prestaban a un tratamiento acorde con las exigencias positivistas y que se redujera drástica y deliberadamente la *complejidad* de los objetos psicosociales. Se abría así el camino que conduciría al estudio de mecanismos cada vez más *elementales* y cada vez más circunscritos a la esfera del *individuo* en contraposición al campo de los procesos colectivos.»

El debate McDougall-Allport pronto llegó a un callejón sin salida. Años más tarde, hacia 1935, autores como Lewin, Sherif y Asch adoptaron una posición interaccionista proporcionando una salida. Autores para quienes era superfluo distinguir entre la psicología individual y la psicología social. A este respecto, la aportación de Lewin, según Kaufman (1968), consistió en convertir una psicología puramente individual (a lo Allport) en una psicología social sin caer en una sociología reificada (a lo McDougall). De hecho, fue Koffka el primero en señalar que «el grupo sociológico presupone el grupo psicológico» y que éste no es menos real que aquél. El paso de lo psicológico-subjetivo se produce, según Koffka, gracias a la interacción, interacción que está mediatizada por el influjo de los diferentes comportamientos que las personas individuales se dirigen mutuamente y por los que se dirigen hacia el grupo en su totalidad. El principio de la interacción «explica el comportamiento del grupo, derivándolo del comportamiento psicológico» (Kaufman, 1968, p. 237). Lewin fue heredero de este planteamiento.

El mismo Sherif, considerado hoy —con razón— como uno de los autores más creativos de la psicología social (Morales, 1987a), afirmaba: «Me parece que este dualismo de "psicología individual" y "psicología social" o del individuo frente a la sociedad es uno de los factores que hacen imposible todo progreso» (Sherif, 1936, p. 4). Un cierto tipo de psicología individual, la Gestalt, es, según este autor, la base firme sobre la que resulta posible edificar una psicología social, puesto que la Gestalt apunta esencialmente a la grupalidad.

La deuda de Asch con Lewin es visible en una serie de puntos: la contraposición que efectúa entre la tesis individualista de Allport y la tesis de la mentalidad del grupo de McDougall, el rechazo de ambas tesis y la consideración de que las relaciones entre elementos tienen tanta importancia como los mismos elementos y son diferentes de ellos. Pero aparte de haber asimilado el punto de partida lewiniano, su mérito radica en haber sido capaz de desarrollar por cuenta propia una serie de ideas presentes ya en Lewin, pero carentes de una elaboración que permitiese extraer sus implicaciones.

Dos son, según Morales (1987a), las aportaciones de Asch: la relación entre individuo y grupo y el verdadero carácter de la interacción. Respecto a la primera, el grupo y el individuo son, para Asch, inseparables. Y esto por varias razones: primera, porque la inserción en el grupo exige que el individuo posea ciertas características (posesión de una identidad social que le permita entrar en determinadas relaciones sociales y capacidad para abarcar las relaciones y posibilidades del grupo). Y segunda, porque «las condiciones del grupo penetran hasta el propio centro de los individuos y transforman el carácter...; una vez que un grupo se halla en funcionamiento, la unidad no es un individuo, sino un individuo social» (1972, pp. 261-262).

Respecto al carácter de la interacción, Asch sustituye el concepto de interdependencia por el de interacción, porque el grupo reside en la interrelación de las actividades de los componentes e identifica interrelación con interacción psicológica.

Con ligeros matices diferenciadores entre sí, estos tres autores, Lewin, Sherif y Asch, coincidieron en proponer que el grupo es un «todo», una totalidad con realidad propia, que surge de la *interacción* de sus partes componentes y no se puede hacer equivalente a la suma de éstas. La posición interaccionista, representada en estos autores, defendía que la esencia del grupo era la interacción, y por ello, durante mucho tiempo, la psicología social hizo equivalentes grupo e interdependencia. «El interaccionismo fue, tal vez, la primera gran innovación que enriqueció la tradición de la psicología social en los grupos, bastante escasa hacia mitad de los años treinta» (Morales, 1996, p. 23).

Pero hacia 1950 se produjo un cierto abandono del interaccionismo de Lewin, Sherif y Asch. Como acertadamente lo expresa Morales (1996): «La interdependencia lewiniana, con el paso del tiempo, se llegó a entender como una interdependencia motivacional, algo muy lejano de los postulados gestaltistas de Lewin y muy cercano al concepto conductista de intercambio de recompensas. De esta forma, no sólo se traicionaba la intuición original de Lewin, sino que, además, se diluía la naturaleza del grupo en una especie de lugar o entorno para la satisfacción de necesidades puramente individuales, lo que suponía, lisa y llanamente, una vuelta no confesada a los planteamientos de F. Allport» (p. 25). Una consecuencia inmediata fue que el concepto de grupo se empobreció de forma considerable. La temática grupal era el pretexto para estudiar el comportamiento individual explicado a partir de procesos intrapsíquicos o, a lo sumo, interpersonales, estableciéndose un fuerte paralelismo entre los procesos grupales y las relaciones diádicas interpersonales.

La producción científica en la temática grupal experimentó un ralentecimiento en los años sesenta, que se acusó más fuertemente entre 1967 y 1975. El surgimiento de importantes teorías psicosociales y la labor desarrollada en otras disciplinas trajeron aires renovados y nuevos en el interés por el grupo. Así, en la década de los setenta, y desde Europa, la psicología social comenzó a estudiar los grupos desde una dimensión intergrupal queriendo recuperar la verdadera dimensión psicosocial de las teorías intergrupales. Más adelante se desarrollaron modelos teóricos que integraban ambas dimensiones, la intragrupal y la intergrupal.

El rescate de la dimensión social se refleja, por ejemplo, en la crítica punzante que hace Tajfel a la posición individualista de Berkowitz. Para este autor, «las relaciones entre grupos se convierten, en última instancia, en problemas de psicología individual. Son individuos los que deciden ir a la guerra, son individuos los que pelean en la batalla y son individuos los que firman la paz» (Berkowitz, 1962, citado en Tajfel, 1978c, p. 40). Tajfel rechaza estos argumentos porque no contemplan la exis-

tencia psicológica de endogrupos sociales y porque no contemplan siquiera la posibilidad de que existan relaciones persistentes y estructuradas entre dichos grupos sociales. En palabras del propio Tajfel (1989, p. 34):

> «Yo sigo pensando que hay que resaltar la importancia de considerar el campo de las relaciones entre grupos en términos de la estructura social. No se puede explicar las transacciones entre grupos a partir de la psicología del individuo. Son los gobiernos los que deciden emprender las guerras; en las batallas luchan ejércitos; la paz es igualmente obra de los gobiernos.»

Stroebe (1979) también alzó la voz contra el individualismo exacerbado de Zajonc (1965). Este autor no utiliza la noción de grupo e intenta sustituirlo por perífrasis tales como «relaciones interindividuales», «relaciones interpersonales» y demás términos similares. Stroebe fue tajante a este respecto: identifica el enfoque psicosocial con el enfoque «grupalista»; reconoce que la psicología social presenta una orientación legítimamente individualista, aunque reconoce que estudia la conducta individual, la estudia como una parte de un sistema más amplio, que, según Stroebe, es el grupo o la organización.

La recuperación de lo social supuso, por tanto, otorgar al grupo una importante carta de naturaleza social. Se reconoce, así, que en la sociedad existen otros grupos con los que se establecen unas relaciones que están marcadas o determinadas socialmente y que las dimensiones de comparación que se utilizan tienen una valoración social. Esto no nos ha de llevar a entender que lo individual desaparece completamente de la escena; simplemente, deja de ser lo exclusivo o lo predominante.

También en estas dos últimas décadas se han podido escuchar numerosas voces demandando una ampliación en la perspectiva de abordaje de los grupos. A este respecto, Hendrick (1987a) nos aporta una opinión autorizada sobre las nuevas vías de desarrollo de la psicología de los grupos:

> «Los procesos de grupo son un campo que de nuevo muestra vitalidad después de haber estado moribundo durante un cuarto de siglo. En buena medida, esta revitalización es debida a nuestros colegas europeos, especialmente Tajfel, Moscovici y sus colaboradores» (p. 8).

La aportación de estos autores estriba en una concepción psicosocial que se aproxima a la afirmación de Levine y Moreland (1990): «... el grupo no puede entenderse si no se analiza el marco en el que vive» (p. 586).

Interesa subrayar aquí que la dimensión social del grupo ha de atender simultáneamente al grupo y a la sociedad en la que éste se inserta. Si es sesgado proceder *como si* el grupo flotase en un vacío social, no lo sería menos considerar que el grupo no es *nada más que* una réplica pasiva de la sociedad de la que forma parte.

En resumen, el estudio de los grupos parece consolidarse pese a los altibajos habidos y de los que acabamos de dar cuenta de forma sintetizada, pero que luego tendremos ocasión de exponer más detalladamente, como uno de los tópicos de mayor importancia dentro de la psicología social, «hasta el punto de que esta disciplina encuentra en él uno de sus objetivos fundamentales» (Morales, 1987a, p. 27). Para la psicología social:

> «... los grupos constituyen uno de los ámbitos o dominios principales de la relación mutua de individuo y sociedad. Son, por tanto, un escenario privilegiado, un punto estratégico de observación, desde el que abordar el objeto de la disciplina» (Morales y Moya, 1996, p. 265).

Esta importancia también se constata de forma clara en los manuales de la disciplina. Jiménez Burillo (1976) analizó el contenido de 74 manuales de psicología social, obteniendo como resultado que sólo 18 temas eran comunes, cuando menos, a una sexta parte de los manuales consultados. El tema de «grupos» era el de mayor incidencia al ser abordado en 56 de ellos, lo que supone algo más de sus tres cuartas partes. Le seguían el tema de «actitudes» (42 manuales), «lenguaje y comunicación» (37) y percepción social (31).

Capasso y colaboradores, por su parte, hicieron un recuento de todos los artículos publicados en las principales revistas de psicología social. El número de revistas analizadas fue de 15 en 1975 (Capasso y Hendrick, 1975), 14 en 1976 (Capasso, Hendrick, Rahal y Coleman, 1977) y de 12 en 1978 (Reeves, Capasso y Hendrick, 1978). El número total de artículos en estos años analizados fue de 530, 730 y 605, respectivamente. De éstos, 18, 41 y 38 fueron incluidos dentro de la categoría de grupos (aunque esta categoría fue etiquetada de forma diferente en estos años: «dinámica de grupos e interacción social» y «procesos de grupo e interacción social»). Para hacer una estimación correcta de estas cifras, en estos mismos años el número de trabajos dedicados a «actitudes» fue de 30, 55 y 27, respectivamente.

Morales (1987a) analizó el contenido de las cinco obras fuente principales de la psicología social (Lindzey, 1954: *Handbook of Social Psychology;* Koch, 1959, 1963: *Psychology: a study of a science*, tomos tercero y sexto; Lindzey y Aronson, 1968-1969: *Handbook of Social Psychology;* Grauman, 1972: *Handbuch der Sozialpsychologie*, y Berkowitz, 1964-1980: *Advances in Experimental Social Psychology*). El tema «grupos» fue, junto con «orientaciones teóricas», el único que apareció en todas las obras anteriores. El porcentaje medio que le correspondió (9,38) sólo fue superado por «métodos y técnicas» (12,67) y «orientaciones teóricas» (11,26), y superó a «actitudes» (7,98) y «socialización» (6,57).

Posteriormente, Morales amplió la muestra a ocho publicaciones más: dos manuales europeos (Predvechni y otros, 1977/1985; Tajfel y Fraser, 1978), dos de un sociologismo casi militante (Lindesmith y otros, 1975; Rosenberg y Turner, 1981a), dos manuales españoles (Torregrosa, 1974; Jiménez Burillo, 1981/1985) y el artículo de Jiménez Burillo (1976), ya citado. Añadió el manual de Wrightsman (1977) atendiendo a su calidad. «Estas ocho publicaciones, consideradas conjuntamente, conceden al tema "grupos" todavía mayor importancia que las obras fuente. En efecto, entre los veintiséis temas que les son comunes, corresponde a "grupos" el porcentaje medio más elevado (11,70), superior al que le corresponde a "orientaciones teóricas" (11,2) y a "actitudes" (8)» (Morales, 1987a, p. 29).

Más recientemente, y a título de ejemplo, el manual de Feldman (1995) también insiste en ello. Destaca que las principales aproximaciones a la psicología social constan de las siguientes categorías y puntos de interés: la influencia de los factores sociales sobre los individuos y el modo en que éstos comprenden el mundo, la interacción social entre las personas y los procesos de grupos. En la cuarta edición del *Handbook of social psychology*, de Gilbert, Fiske y Lindzey (1998), también encontramos un lugar destaca-

do al tema de los grupos que bajo el epígrafe «fenómenos colectivos» son cuatro capítulos de los treinta y seis de los que consta el manual dedicados a este tema. Entre nosotros, textos de psicología social como el de Jiménez Burillo (1985), Morales y colaboradores (1994/1999), Gómez Jacinto y Canto (1995) y Morales y Moya (1996), entre otros, destacan un papel relevante al grupo.

Cada vez más se advierte que en la psicología social el trasfondo del grupo cobra más fuerza. Además, en nuestro contexto, han aparecido manuales íntegramente dedicados a la psicología de los grupos, como el de Huici (1987a) y González (1995), donde se hace una revisión de las principales orientaciones teóricas; el de Ayestarán (1996c), sobre el grupo como construcción social; el de González (1997), que trata de compendiar tanto los aspectos teóricos, metodológicos y aplicados, y más recientemente el de Canto (1998) y el de Gil y Alcover (1999). También han aparecido monografías, como la de Bourhis y Leyens (1996), sobre «estereotipos, discriminación y relaciones entre grupos», que permite una actualizada versión de los mismos; la de Sangrador (1996), sobre identidad, actitudes y estereotipos, publicación que recoge una investigación realizada en el CIS; la de Ovejero (1997), sobre «psicología del comportamiento colectivo», en su apartado «el individuo en la masa», que entronca con los artículos de Reicher (1990) o los trabajos de Javaloy (1996), y otras revisiones (González, 1998) o monografías que se incardinan en áreas específicas como equipos de trabajo, creatividad (González, 1997), conflicto (Morales y Yubero, 1999), etc. (para una revisión del tratamiento que reciben los grupos en los diferentes manuales publicados por autores españoles, véase Gil y Alcover, 2000).

Aunque nuestro muestreo de manuales no sea ni con mucho exhaustivo, con lo ya dicho a lo largo de estas líneas considero que no nos hacen falta más datos para poder afirmar lo siguiente:

1. No toda la psicología social es psicología de los grupos, porque la temática de la psicología social es más amplia e incluso el interés explícito de la psicología social por la psicología de los grupos ha estado impregnado de luces y sombras.
2. No toda la psicología de los grupos es psicología social de forma automática, pero sí cabe decir que una parte muy importante y sustantiva del comportamiento del ser humano en los grupos viene explicado e iluminado por las aportaciones de la psicología social.
3. Los grupos constituyen un campo privilegiado para comprender y analizar los fenómenos sociales y para adquirir conocimientos básicos sobre los complejos procesos psicosociales que en ellos se producen, ya que si lo grupal es un tema psicosocial por excelencia, se debe al hecho de que permite el proceso de interacción social tal y como fue defendido anteriormente.
4. La psicología de los grupos es, pues, por naturaleza, psicología social, constituyendo un área privilegiada de esta ciencia y no sólo una rama de la misma.
5. La psicología de los grupos puede y debe ser entendida, en buena parte y además, como psicología social aplicada en orden a la intervención y resolución de problemas.

En cualquier caso, si queremos comprender qué es la psicología de los grupos y qué nos aporta a la comprensión del comportamiento del ser humano —por naturaleza social—, habremos de utilizar diversas vías, que para nosotros quedan especificadas en las

siguientes. En primer lugar, definir qué es la psicología social, dado que esta disciplina es la ubicación natural de la psicología de los grupos. En segundo lugar, dilucidar el concepto de grupo tanto desde una aproximación histórica como desde una aproximación teórica. Y en tercer lugar, explicitar los contenidos propios de esta disciplina, es decir, ver qué hacen aquellas personas que se dedican al estudio de los grupos. A partir de aquí estaremos en condiciones de entender qué es la psicología de los grupos como ciencia interdisciplinar, que utiliza en gran medida las aportaciones de la psicología social. Al primer punto trataremos de dar respuesta en el epígrafe siguiente. Los otros dos puntos restantes serán objeto de análisis en el resto de los capítulos.

1.4. LA PSICOLOGÍA SOCIAL, MARCO DISCIPLINAR DE LA PSICOLOGÍA DE LOS GRUPOS

Ante la tarea de esclarecer el concepto y la identidad de la psicología social, no podemos por menos de recordar las palabras de Blanco de cómo, al acercarse uno ingenuamente a esta disciplina, le asalta la sensación de encontrarse «ante la enredada trama de una novela policíaca en la que el actor principal es capaz de esconder con maestría profesional varios personajes igualmente acabados y convincentes para una misma máscara» (Blanco, 1988, p. 11). Y es que si hay algo en lo que los psicólogos sociales consensuen es que bajo el término o máscara de psicología social se esconden aportaciones y puntos de vista dispares, heterogéneos o incluso opuestos. «Ni hoy, ni en el pasado, ha existido más allá del término una realidad simbólica homogénea denominada psicología social» (Jiménez Burillo y colaboradores, 1992, p. 12).

Como señala Munné (1986), el concepto de psicología social es problemático en la medida en que es un problema la identidad de la psicología social, como se pone de manifiesto en los múltiples bautismos que ha recibido (psicología de los pueblos, psicología colectiva o de la conducta colectiva, psicología de las multitudes o de las masas, psicología societal...) y que decantan «una distinta y específica filiación de la materia en perjuicio de la otra» (Munné, *ob. cit.*, p. 17). Por tanto, no se trata de una mera cuestión terminológica, sino de un problema de fondo que afecta a la identidad misma de la psicología social, problema que comparte con el resto de las ciencias sociales.

Como vemos, el tema es lo suficientemente profundo como para que no pueda ser tratado sólo dentro de un epígrafe. Dado que no está en nuestros objetivos entrar en el detalle de las polémicas que se han generado en torno al concepto de psicología social, nos limitaremos a exponer algunas reflexiones que permitan desbrozar el abigarrado jardín del concepto de psicología social.

Podemos acordar con Graumann (1990) que la psicología social no existe, ni en forma ni en contenido, antes de finales del siglo XIX. En 1908, y con las publicaciones, una en Londres, *Introducción a la psicología social*, de McDougall, y otra en Nueva York, *Psicología social*, de Ross, se reconocen dos tendencias en la evolución de la disciplina en general que constituyen, asimismo, tendencias duales en el estudio sistemático de los grupos. Una, la *psicología social*, llamada psicológica, que pone el acento en los procesos individuales, resaltando el papel de los procesos cognitivos, la motivación y, en general, los procesos intrapsíquicos. Los marcos teóricos más frecuentes son el sociocognitivismo y el conductismo social. La metodología predominante es el experimento en laboratorio. La otra, la *psicología social sociológica*, que enfatiza los aspectos socia-

les. Los marcos teóricos más frecuentes son el interaccionismo simbólico, las teorías del intercambio y de los grupos de referencia. Metodológicamente, utiliza estudios correlacionales y observacionales.

Este origen dual ha marcado el desarrollo y situación actual de la psicología social: «...el desarrollo y consolidación de la psicología social... estuvo sometida a avatares diferentes según el contexto institucional en el que tuvo lugar. Así, dentro del marco institucional psicológico, se produjo un desarrollo cuyo resultado es lo que hoy se conoce como psicología social dominante, mientras que dentro del marco institucional sociológico surgió una clara bifurcación entre el interaccionismo simbólico y la psicología social interdisciplinar» (Páez y colaboradores, 1992a, p. 93).

Esta oposición entre lo psicológico y lo sociológico constituyó el tema de muchas y célebres polémicas, como las realizadas entre Tarde y Durkheim y entre McDougall y Allport. Doise (1978, 1982) ha desarrollado la tesis de que el problema de la psicología social es la articulación entre las diferentes explicaciones de las dinámicas individuales y sociales que subyacen a los fenómenos psicosociales.

Entrando ya en el concepto, la dualidad también sigue presente. Para algunos, la psicología social es una *subdisciplina* de la psicología general y experimental. Éste es el caso de Floyd Allport, para quien la psicología en todas sus ramas es una ciencia del individuo. En la misma línea se expresan Jones y Gerard (1967), para quienes «la psicología social es una subdisciplina de la psicología que implica especialmente el estudio científico de la conducta de los individuos como función de estímulos sociales». Gordon Allport (1985) nos aporta una definición no muy diferente, ya que contempla la psicología social «como un intento por comprender cómo el pensamiento, los sentimientos o la conducta de los individuos están influidos por la presencia actual, imaginada o implícita, de los demás» (p. 3). Así, podríamos seguir con otros tantos autores que se adhieren a esta definición de la psicología social.

En la misma línea, aunque con un sentido por lo menos explícitamente más amplio, Sherif y Sherif (1969) definen la psicología social como el estudio científico de la experiencia y el comportamiento del individuo en relación con las situaciones sociales de estímulo, entendiendo por estímulos a los otros individuos, los grupos, las situaciones de interacción colectiva e incluso los productos del medio ambiente cultural, presente o pasado, materiales o no (por ejemplo, el lenguaje). Proshansky y Seidenberg (1973), después de revisar las definiciones más conocidas de la disciplina, concluyen que «en casi todas las definiciones, o incluso en todas, se insiste sobre todo, primero, en el *individuo* tal como se comporta (incluyendo también lo que experimenta), y en segundo lugar, en el contexto en que se produce ese comportamiento, es decir, el *marco social:* otros grupos o individuos..., su nivel de análisis...» (p. 20).

Sin embargo, aunque este tipo de concepción ha sido característico de una cierta psicología social dominante durante años desarrollada en Estados Unidos, y hoy día también muy influyente, no conviene olvidar que en la propia psicología social existe, desde siempre, una pluralidad teórica y epistemológica, como se refleja en otras tantas definiciones. Para Sampson (1964), el campo de la psicología social debería ser el de la *interacción* entre el nivel I, que es el de la estructura y procesos individuales, y el nivel II, que es el de los procesos y estructuras sociales. Algunos autores adoptan el término interacción como definitorio del objeto de la psicología social. Ahora bien, hablar de «interacción» puede tener diferentes significados. Así lo defiende Brown (1972), que, aunque define la psicología social en términos de interacción, denuncia la amplitud y

generalidad del concepto, puesto que un término así, como él mismo dice, no excluye demasiadas cosas.

Para muchos psicólogos sociales, la interacción entre personas significa un proceso permanente de influencia recíproca, de ahí que centren en la «influencia» el concepto que define la psicología social. Ahora bien, la «influencia» debe ser entendida en un sentido amplio, debe abarcar tanto la influencia que las personas tienen sobre las conductas de otros como sobre sus creencias, opiniones, sentimientos e intenciones y dejar a un lado los significados restringidos del término, como, por ejemplo, el otorgado por algunos psicólogos sociales europeos, que lo reducen al conformismo.

Por otro lado, una mayor especificación del concepto de interacción tiene el riesgo de que al querer hacerlo dejemos de definir la psicología social como ciencia para entrar en la caracterización de determinadas psicologías sociales particulares, es decir, en las corrientes internas que conforman esta ciencia. Así, para los sociocognitivistas, la interacción consiste en un intercambio de información; para los interaccionistas simbólicos, en un intercambio de símbolos, y para las teorías del «intercambio social», en un trueque de costes y beneficios.

Una línea muy cercana a las anteriores es la propuesta por Doise (1979), para quien lo psicosociológico constituye un nivel de *articulación* entre la Psicología y la Sociología, que son niveles autónomos de explicación. Para Páez y colaboradores (1992a), la psicología social se concibe como «la articulación entre lo social y lo individual a partir de los procesos de interacción y de representación intra e intergrupos» (p. 119). Esta perspectiva articuladora es mantenida por muy diversos autores, aunque no es, sin embargo, diferenciadora de modo excluyente de la psicología social. En realidad, es una característica de todas las ciencias sociales (Crespo, 1995).

Como vemos, todas estas reflexiones ponen de manifiesto la dificultad de formular sintéticamente qué es la psicología social y nos muestran que su definición corre el peligro de resultar excesivamente vaga o reduccionista respecto a lo que realmente constituye esta ciencia. Y es que, como señala Ibáñez (1990), «sería absurdo pretender condensar en una fórmula más o menos ingeniosa y acertada las múltiples perspectivas que se deben adoptar para alcanzar una inteligencia de la disciplina. Ofrecer una definición esencialista no constituiría sino un nuevo juego de palabras desprovisto de interés sustantivo» (p. 273).

Aunque nos sentimos básicamente identificados con sus palabras, también consideramos que una disciplina ha de estar delimitada respecto a otras disciplinas si quiere tener su identidad propia. En este sentido, la psicología social se erige como una disciplina *intersticial* entre la Psicología y la Sociología y su objeto formal está constituido por el *comportamiento interpersonal*. Por supuesto, esto no hay que entenderlo en un sentido restringido. Es decir, pensar que procesos «individuales» como la inteligencia o la memoria no son objeto de estudio de la psicología social. Podrán ser estudiados por ella siempre que su ángulo o perspectiva sea *psicosocial*, es decir, relacional o interpersonal. Y lo mismo cabe decir de los fenómenos macrosociales. En suma, el ámbito disciplinar de la psicología social, constituido por el comportamiento interpersonal de los seres humanos, debe ser entendido, como lo hacen Ibáñez y Munné, en un sentido amplio, ya que de lo contrario terminaremos, como señalaba Grauman (1988), individualizando lo social y desocializando lo individual, estableciendo una falsa dicotomía entre el individuo y la sociedad.

Como afirma Alvaro (1995), la psicología social se ha de caracterizar por los siguientes principios:

a) Ha de prestar atención a los procesos colectivos. No ha de quedar reducida al análisis de los aspectos diádicos o individuales del comportamiento, por lo que el estudio de la interacción social ha de situarse en el contexto más amplio de la estructura social.
b) Todo comportamiento humano ha de ser estudiado en el contexto histórico en que tiene lugar, como también se ha de tener conciencia de la influencia de los condicionamientos sociohistóricos en la construcción del conocimiento psicosocial. La referencia a una perspectiva transcultural se convierte, por tanto, en imprescindible.
c) La psicología social ha de ser una disciplina *social* preocupada por los aspectos sociales.
d) Se ha de confeccionar una psicología social contextual que tenga en cuenta la variabilidad cultural, ya que «a cualquier desarrollo teórico no le queda otra opción que contrastar el nivel de generalidad obtenido en contextos sociales y culturales diversos» (p. 119).
e) La consideración de las propiedades estructurales de la actividad humana es un requisito imprescindible en la construcción de la psicología social, ya que no sería suficiente si se recurriera exclusivamente a las intenciones subjetivas del actor.
f) La realidad social es construida por las acciones, cogniciones y estructuras simbólicas de los individuos en interacción, que, a su vez, dependen de marcos de interpretación sedimentados en el desarrollo histórico de cada cultura.
g) El pluralismo metodológico es conveniente y necesario para un avance de las teorías de la psicología social.

Esta declaración de buenas intenciones no siempre ha surtido efecto. Muchas de las explicaciones se centraron sólo y exclusivamente en los dos primeros niveles, olvidándose de los dos siguientes. Es más, según opinión de Fernández Dols (1990), no existen intentos de unificar las diversas perspectivas de análisis, y esto se refleja en la diversidad de trabajos, que oscilan entre estrategias individuales, uniformidades grupales o características de la estructura social, o entre descripciones generales o análisis detallados. Una versión simplificada del desarrollo de la psicología social pone de manifiesto que se ha avanzado desde el nivel IV y III hacia los niveles II y I de Doise: de lo ideológico, inter e intragrupal, a lo interpersonal e intrapersonal.

Hemos de coincidir con Zajonc (1992), Moscovici (1992) y Turner (1994), entre otros, en la necesidad de mantener en la psicología social en general y en la psicología de los grupos en particular un tipo de explicación situacional emergente, con niveles de análisis interaccionales y grupales, que eviten la deriva microanalítica e intraindividualista de la cognición social. Simultáneamente, no hemos de caer en una posición colectivista simple o determinista y retomar los avances existentes sobre cómo operan los procesos psicológicos en relación a los factores sociales si no queremos producir una segunda «crisis» de la psicología social.

No es nuestra intención exponer de forma detallada la tan denominada «crisis de la psicología social», a la que se han dedicado numerosos trabajos y publicaciones (por ejemplo, Jiménez Burillo, 1985, contabilizó más de doscientas referencias), sino más bien destacar algunas de las consecuencias que tuvo sobre el posterior desarrollo de la psicología social y su repercusión sobre la psicología de los grupos.

A un nivel teórico, la crisis produjo una toma de conciencia de la pluralidad teórica que suponía una elevada dispersión conceptual y la sensación de una falta de acumulación de conocimientos, así como el reconocimiento de dos «psicologías sociales»: la psicológica y la sociológica. También produjo la necesidad de decidirse sobre la cuestión de si la psicología social debía ser considerada como ciencia natural (Schlenker, 1974, 1976; Garrido, 1982) o como ciencia histórica (Gergen, 1973). Admitir que la psicología social es una ciencia histórica implicaría mantener que las propiedades de los objetos sociales, a diferencia de los objetos naturales, no son desligables del proceso que los ha construido (Ibáñez, 1990), es decir, las propiedades han de ser explicadas tomando en cuenta el pasado en el cual ha tenido lugar, mediante la interacción social, la construcción simbólica del objeto social.

Para Páez y colaboradores (1992a), «el primer elemento de crisis en la psicología social fue la oposición entre la orientación psicológica y la orientación sociológica, lo que provocó la pérdida de carácter interdisciplinar de esta ciencia...» (p. 106). A este primer elemento añaden los siguientes:

— La toma de conciencia de la determinación social del conocimiento. Como dice Cartwright (1979), la primera generación de los fundadores de la psicología social norteamericana eran, de forma predominante, blancos, hombres y norteamericanos de las clases medias, y, por tanto, han reflejado los intereses y los sesgos de esta población específica.
— La toma de conciencia de las determinaciones ideológicas de este conocimiento; en concreto, la ideología política norteamericana dominante.
— La toma de conciencia de la sobrevaloración del método experimental (véase Torregrosa, 1996) que limita la investigación a fenómenos simplificados y reiterativos, con lo que el método determina el contenido de la ciencia (véase Turner, 1988). El predominio de este método provoca el aislamiento de la psicología social y de la psicología de los grupos en relación a la realidad social.
— El crecimiento demasiado rápido de microteorías y la falta de confianza teórica. La aparición de innumerables publicaciones sin originalidad ni estructuración teórica profunda se ha asociado a una crisis de confianza en la capacidad de elaborar una teoría que no sea superficial y que se supere rápidamente.
— La comprensión de que las experiencias de laboratorio no reemplazarían la articulación y la coherencia teórica en la definición de la validez de las hipótesis. La mayoría de los experimentos de laboratorio se comprende sólo cuando se enmarca dentro de la teoría en la que se inspira. No reemplaza a la teoría, la contrasta y la pone a prueba.
— La toma de conciencia del hecho de que las teorías de corto y medio alcance no se «suman» de forma natural para dar un cuerpo teórico articulado, que por supuesto falta.
— La ausencia de relevancia social de los temas tratados por la psicología social y la psicología de los grupos y la relatividad histórica y cultural de los conocimientos adquiridos. Sobre este último aspecto, «la llamada tesis de la *contingencia histórica* es sugestiva, pero no constituye una crítica de fondo a la psicología social. Hay fenómenos que cambian muy rápidamente (...), pero hay otros que lo hacen muy lentamente. Ésta es la base de la demoledora crítica de Stryker (1981) a Gergen. La

lectura que hay que hacer es que si bien todos los fenómenos son contingentes, unos son más contingentes que otros» (Páez y colaboradores, 1992a, p. 111).

La crisis para muchos ya ha sido superada, pero más bien parece que tal solución se debe a la negación de los elementos de la crisis que la generaron más que por una auténtica superación de los mismos. El avance temático y la pluralidad metodológica ha venido acompañada de una mayor acentuación del individualismo. Y ese individualismo no es el estudio de los procesos individuales o interpersonales, sino más bien una metateoría de la relación entre el individuo y la sociedad que reduce a la sociedad y restringe del individuo su dimensión social. Según Reicher (1990): «La esencia del individualismo psicológico consiste en el análisis de la conducta en cuanto interacción entre individuos diferentes y sobre la base de su individualidad respectiva y única» (p. 246).

Por todo ello, para recuperar la relevancia social, se han de desarrollar teorías situadas en un plano social y no tan sólo individual, no permitiéndose la desvinculación con los sistemas sociales más amplios, como tampoco centrarse en exclusiva en los estados y procesos internos del individuo. Como solución a la crisis se defiende la recuperación de lo social, con un reconocimiento de la investigación de la dinámica de grupo intra e intergrupal. Esto lo podemos ver más claramente en la denominada «corriente europea». Esta corriente intenta la articulación entre lo social y lo individual a partir de los procesos de interacción y representación intra e intergrupo. Para Turner (1988), lo «europeo» consiste en el rechazo del individualismo y la prioridad de la teoría sobre la metodología y el ritualismo empirista.

Este desarrollo postcrisis europeo se basa en un cierto relativismo cultural, en la apertura a técnicas diferentes de la experimental y en una aproximación a problemáticas de relevancia social. Como subraya Scherer (1993), la psicología social europea adopta una visión menos individualista, más filosófica y más consciente de los determinantes históricos y culturales de los fenómenos psicosociales. Precisamente el desarrollo teórico-conceptual y de investigación que ha experimentado la psicología social, en concreto la europea, ha permitido que algunos autores hablen de superación de la crisis, aunque para algunos todavía persiste la falta de integración teórica tanto en la psicología social como en la psicología de los grupos (Scherer, 1993; Rabbie y Lodewijkx, 1996).

1.5. EL MARCO EPISTEMOLÓGICO DE LA PSICOLOGÍA DE LOS GRUPOS

La psicología de los grupos es, como hemos visto, nuclearmente psicología social, y como tal, al pretender explicar el comportamiento de los seres humanos en los grupos, ha de considerar no sólo el comportamiento de éstos como grupo, sino también como individuos y como «instituciones», por lo que, como psicología social que es, no puede abordar ningún tema grupal sin una atención a la perspectiva conjunta de la Psicología y de la Sociología. Es más, ha de considerar su necesaria relación con las demás ciencias sociales como único camino para obtener una comprensión cabal del fenómeno estudiado: el comportamiento grupal del ser humano.

El repaso de las diversas aportaciones que a lo largo de la historia se han venido haciendo a la comprensión y explicación del comportamiento grupal ha mostrado la enorme variedad de procedencias que han intervenido, lo que nos plantea el enrevesado

problema que es definir la identidad de una ciencia de los grupos si es que existe como tal. Lógicamente, cada una de ellas ha reclamado su propio nivel de análisis como el adecuado para la comprensión del fenómeno grupal. Contemplar a la psicología de los grupos desde la conjunción de todas ellas permite resaltar la tendencia convergente que justifica este apartado.

El *psicólogo* supone que el grupo se constituye por un conjunto de individuos diferenciados en aptitudes, motivaciones, necesidades, intereses y otras características personales que explican el comportamiento de cada uno de ellos en el grupo. Consecuentemente, el estudio, comprensión y modificación del comportamiento grupal exige la aproximación individualizada y diferencial que a través de sus miembros realiza la Psicología. A este respecto, hay que indicar que si bien la psicología de los grupos tiene una importante relación con la Psicología a través de la psicología social de tipo psicológico, sus campos de estudio son diversos y su objeto final es diferente. El *sociólogo* considera que el grupo es un microsistema social y que, por consiguiente, sólo puede ser cabalmente comprendido desde el abordaje propio de la sociología y de sus métodos. El *antropólogo* afirma que el grupo es un fenómeno cultural que debe ser incluido en el contexto de la cultura global y que además desarrolla su propia cultura, por lo que precisa de la antropología para poder ser comprendido, explicado y modificado. El *etólogo* defiende que la conducta humana se realiza en un contexto social y muchas de las variaciones de esta conducta son adaptativas, ya que hay pruebas más que suficientes de que al menos una porción de la conducta humana es fruto de la selección natural.

Los psicólogos sociales, por su parte, han subrayado la importancia de considerar el grupo como un sistema de interacciones de individuos entre sí. Ya hemos comentado en otra parte que, desde sus inicios, la psicología social se ocupó del análisis de los procesos interpersonales e intrasocietales. El tratamiento que la psicología social ha dado al tema de grupo desde estos niveles ha sido, como veremos en su recorrido histórico, muy desigual. Y es que el análisis de la interacción puede hacerse desde diferentes niveles. Por supuesto, toda interacción social es interpersonal, pero, «simultáneamente, puede ser intra o intergrupal, intra o interorganizacional, intra o intersocietal, etc.» (González, 1997, p. 27).

Desde esta multiplicidad de niveles, podemos decir que la psicología de los grupos, en el marco de la psicología social, trata de las relaciones interpersonales en tanto que son intra e intergrupales: «Si sólo tratara de las relaciones intragrupales, podríamos denominarla "psicología del grupo", pero esto sería incorrecto y parcial. Hablamos precisamente de "psicología de los grupos" por la inclusión de las relaciones *inter*grupales dentro del objeto de estudio de esta área. Además, puesto que las relaciones intra e intergrupales son siempre relaciones interpersonales, la psicología de los grupos es un área de estudio dentro de la psicología social, por lo que sus teorías están íntimamente conectadas con las teorías psicosociales básicas» (González, *ob. cit.,* p. 28).

La psicología social, quizá por su carácter intersticial entre la Psicología y la Sociología, ofrece, de entre las disciplinas descritas, una perspectiva más amplia y comprensiva del fenómeno grupal en base a su atención obligada no sólo a los aspectos de *interacción*, específicamente suyos, sino a las aportaciones de la Psicología y de la Sociología sobre la articulación de cuyos contenidos se constituye.

Sin embargo, la psicología social, por sí sola, tampoco permite una plena comprensión del comportamiento del ser humano en los grupos, porque al fin éstos pueden ser comprendidos como formas culturales, sistemas sociales; en definitiva, como objeto de

las demás y diferentes disciplinas contempladas. Por tanto, el carácter multidimensional del comportamiento grupal exige una perspectiva multi e interdisciplinar que evite el reduccionismo o aproximación parcial y hegemónica desde una perspectiva dominante y el rechazo de las aproximaciones específicas pertinentes a cada disciplina. En palabras de Schwarstein (1991, p. 16): «No hay peor error aquí que defender la territorialidad del conocimiento. [...] privilegiar su complementariedad por encima de su suplementariedad, de pasar de lo multidisciplinario, entendido como mera acumulación de enfoques diferentes, a lo interdisciplinario, expresión del sinergismo que potencialmente puede obtenerse de una práctica no territorializada».

Si el comportamiento humano requiere para poder ser explicado adecuadamente una perspectiva interdisciplinar, la aproximación psicosocial en el estudio de los grupos tampoco parece que pueda realizarse desde una sola perspectiva teórica. Son varias las corrientes de pensamiento en psicología de los grupos, las cuales agrupan bajo sí mismas, la mayoría de las veces, diversas teorías. Ninguna de ellas es capaz de explicar por sí sola, al menos éste es nuestro convencimiento, de forma total y plena, la complejidad del comportamiento humano social. La realidad de este pluralismo teórico no deja de ser un problema teórico y epistemológico de la psicología de los grupos y de las ciencias sociales en general.

A este respecto, González (1995), en su obra *Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de los grupos*, nos ofrece un esquema de siete grandes orientaciones teóricas sobre grupos a partir de veinticuatro autores (véase Cuadro 1.1). Por supuesto, «existen numerosos puntos de contacto entre las distintas orientaciones y, por tanto, no deben tomarse como conjuntos cerrados, sino como una guía orientativa para estructurar las distintas formas de pensamiento en psicología de los grupos» (González, *ob. cit.,* p. 26).

Si es algo generalizado que la investigación científica sobre los grupos se contempla como algo fragmentado, segmentado (Witte, 1996), se hace cada vez más imprescindible la formulación de marcos integradores que traten de cubrir estas lagunas. En aras a contribuir al logro de este objetivo, nuestra propuesta de síntesis de las diversas teorías que se han venido desarrollando en la psicología de los grupos viene representada en la Figura 1.5.

Nos hemos servido de tres ejes —«individuo-grupo», «sistema abierto-sistema cerrado», «conducta-cognición»— que nos permiten ubicar las diferentes teorías (micro y de alcance medio) en base a los paradigmas y metaparadigmas que los sustentan.

El eje «individuo-grupo» nos pone de relieve una de las polémicas, todavía no resuelta, más importantes en la psicología de los grupos: ¿el grupo está en el individuo o el individuo está inmerso en el grupo? A éste añadimos otro problema relevante. Muchas teorías defienden a ultranza el valor del grupo; sin embargo, a la hora de analizar éste, toman en exclusividad el primero o segundo nivel de análisis, por lo que al final el grupo queda reducido al individuo o, a lo sumo, a un conjunto o agregado de éstos.

Este criterio nos ha sido especialmente útil porque nos ha permitido desbrozar la primera capa con la que se ha revestido a ciertas teorías bajo el baño de defensoras del grupo cuando en realidad están analizando éste desde una pura y simple relación interpersonal y sin ninguna o escasa consideración del grupo como una realidad independiente.

Los enfoques que hemos denominado individualista, interindividualista, procesamiento de la información e intergrupalista estarían aquí ubicados. Entre ellos existen, no obstante, diferencias. Por ejemplo, los enfoques individualista e interindividualista se centran preferentemente en la conducta grupal frente al procesamiento de la información y el enfoque intergrupalista, que toman una perspectiva cognitivista.

Cuadro 1.1. Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de los grupos (González, 1995)

Orientación	Autores	Descriptores
Sociométrica (Primera sistematización)	*Moreno* (1931, 1934) Jennings (1943)	Holismo. Grupo = *f*(emoción) = positivo. Espontaneidad. Actividad. Realidad. Observación. Sociometría.
Teoría del campo (Gestalt)	*Lewin* (1939, 1948) Deutsch (1949) Newcomb (1973)	Holismo. Terminología física. Grupo = interdependencia = satisfacción de necesidades. Dinámica frente a mecánica. Investigación-acción.
Psicología profunda (Psicoanálisis)	*Freud* (1921) Thelen (1954) Bion (1959) Bennis y Shepard (1956)	«Biologicismo». «Evolucionismo». Orientación clínica. Grupo = – racional + emocional negativo. Grupo = *f*(emoción) = regresión patológica. Heterogeneidad: existe una gran evolución dentro de la orientación incluso hacia fuera del psicoanálisis. Freud no sentó cátedra en grupos.
Conductual (Intercambio)	*Homans* (1950, 1958) Thibaut y Kelley (1959) Blau (1964) Hatfield (1979)	Punto de vista conductista-empirista. Hedonista-económico. Modelo teoría juegos (no cero). Interacción = intercambio = *f*(costes, beneficios) = = *f*(frecuencia). No distingue grupo de lo interpersonal. Grupo = satisfacción individual común.
Factorial (Estadístico, matemático)	Cattel (1948) *Bales* (1950, 1979) Shutz (1955, 1958) Hare (1976)	Modal factorial (3-4 factores). + descripción – explicación por modelo (empírico). Grupo = media características individuales. Funcionalismo
Sistémico (Gestalt)	Bavelas (1948) O'Connor (1980) McGrath (1984) Von Cranach (1986)	Aplicación de la teoría de sistemas. Holismo. Cibernética. Biología. Grupo = sistema abierto = input-grupo-output. Estructura y proceso.
Cognitivismo	Festinger (1950, 1954) *Tajfel* (1969) Turner (1987)	Subjetivismo. Percepción. Racionalización. Introspeccionismo. Grupo = similaridad subjetiva (opinión, identidad, categorías) Conflicto intergrupal.

Sin embargo, el procesamiento de la información considera el grupo en sí mismo sin tener en cuenta los otros grupos del entorno (sistema cerrado) frente al enfoque intergrupalista, que concibe el grupo desde la relación con otros grupos (sistema abierto), un

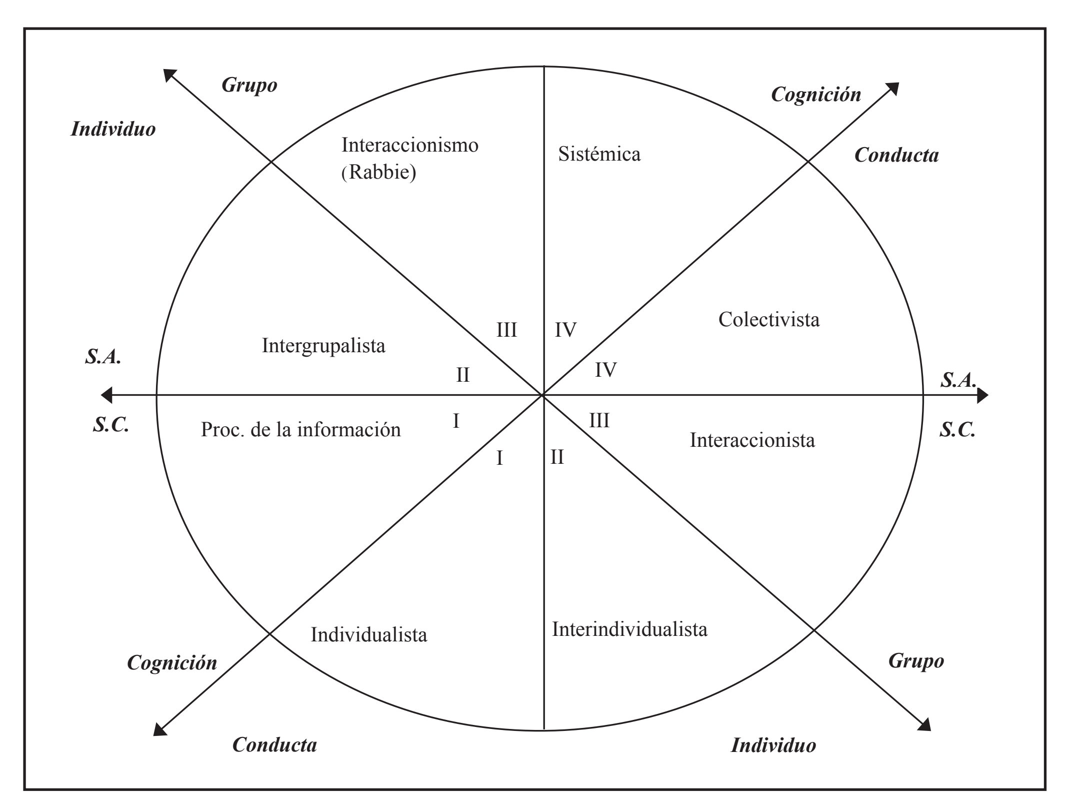


Figura 1.5. Modelo epistemológico de la psicología de los grupos

espacio sociopsicológico hacedor de indentidad social para los individuos que lo componen (la relación individuo-grupo está mediada por la categorización social compartida en oposición a otros grupos). Por ello, sentimos, pensamos y actuamos como miembros de esos grupos. Los niveles de análisis también son diferentes, como bien podemos apreciar en la figura.

Los enfoques enmarcados bajo el paraguas del individuo adoptan bien el primer nivel de análisis o bien el segundo nivel de análisis y supone diferentes concepciones del grupo. El nivel I (intrapersonal), como un simple agregado de personas y, por tanto, carente de toda realidad, ya que se explica el funcionamiento del grupo desde la estructura psíquica de los individuos (por ejemplo, la orientación psicoanalítica, el conductismo allportiano) y/o desde los esquemas cognitivos de los individuos (por ejemplo, modelos de procesamiento de la información). El nivel II (nivel interpersonal), como interacción entre dos o más personas, analizando así los procesos interindividuales que se dan en una situación determinada.

La otra cara de este eje es el grupo. Los enfoques aquí encuadrados consideran al grupo como un todo dinámico, interactivo e interdependiente, donde el «todo» es diferente de la suma de las partes (nivel III: nivel grupal), o bien formando parte de un sistema más amplio en términos de ideologías, de pensamiento colectivo, de símbolos colectivos, de creencias y de valores colectivos (nivel IV: nivel ideológico). Un sistema vivo, complejo e interactivo con otros sistemas (la relación individuo-grupo está mediada por una relación no lineal entre los sistemas y su consiguiente retroalimentación).

Perspectivas como la interaccionista de Lewin, y la versión más actualizada de Rabbie, la perspectiva sistémica y la orientación colectivista están arropadas bajo el amparo de esta concepción de grupo, que como vemos es muy distinta a la defendida por la otra cara del eje: la del individuo. Por supuesto, existen diferencias entre estas perspectivas, como tendremos ocasión de demostrar en los epígrafes correspondientes.

El segundo eje representa la consideración de aspectos conductuales o cognitivos en el estudio de los grupos. Los aspectos conductuales se refieren a las acciones, comunicaciones, etc. Los aspectos cognitivos se refieren a los pensamientos, motivos u otros procesos mentales que conciernen a los grupos (Schaller, Rosell y Asp, 1998). Ambos están sustentados por diferentes paradigmas, principalmente el conductismo y el cognitivismo, respectivamente. Decimos principalmente porque algunos enfoques que hemos ubicado en el eje de la conducta no se ajustan adecuadamente a los cánones del conductismo; por ejemplo, la perspectiva interaccionista emana de la Gestalt, que es considerada como precursora del cognitivismo; sin embargo, los temas estudiados son abordados desde el análisis de la conducta o comportamiento de los sujetos sin entrar en muchos detalles en sus aspectos cognitivos. Por ello, hemos preferido denominar a este eje como «conducta *versus* cognición» para hacer referencia más a los aspectos estudiados por estas perspectivas que a los paradigmas que las sustentan. Por supuesto, la relación entre ambos, temas de estudio y paradigmas, en ocasiones es inevitable.

El tercer eje representa la consideración del grupo como sistema cerrado o como sistema abierto. Ayestarán (1996b) especifica las características de estos dos sistemas en las siguientes. El primero se caracteriza por: «relaciones internas circulares y estables; equilibrio estable; mantenimiento de la identidad; relaciones autorreferenciales; atenuación de las fluctuaciones; control del ambiente desde el interior del sistema; ausencia de relaciones recíprocas entre los sistemas; relaciones jerarquizadas entre los sistemas». Por el contrario, el sistema abierto se caracteriza por: «relaciones internas dinámicas e inestables; equilibrio inestable; estructuración a un nivel superior de equilibrio; relaciones recíprocas entre sistemas; amplificación de las fluctuaciones; influencia del entorno sobre el sistema; interacción intersistémica; no jerarquización de las relaciones intersistémicas».

Desde la propuesta de estas tres coordenadas podemos clasificar las microteorías y teorías de alcance medio, de las que daremos cuenta en las páginas que siguen. En base a estas coordenadas, reestructuraríamos las orientaciones teóricas aportadas por Pilar González tal y como las representamos en la Figura 1.6.

Somos conscientes de los riesgos que conlleva toda clasificación. Munné, en su propuesta de la estructura epistemológica de la psicología social, nos indica que no tiene más valor que el que le otorgara su capacidad de integrar adecuadamente los datos que manejaba y que su interpretación podía considerarse tanto una conclusión de su reflexión sobre las diversas aportaciones en psicología social como una fundamentación para su comprensión y clasificación. Al referirnos a la psicología de los grupos podríamos decir algo semejante.

En primer lugar, la propuesta que aquí presentamos no tiene más valor que el que le otorgue su capacidad de integrar adecuadamente los datos que manejamos. En segundo lugar, la ubicación de algunas teorías o autores, si deberían colocarse más a la derecha o a la izquierda, arriba o abajo, delante o detrás, en una u otra casilla, está abierta a la discusión, y así queremos dejar constancia. Por consiguiente, algunas teorías o autores

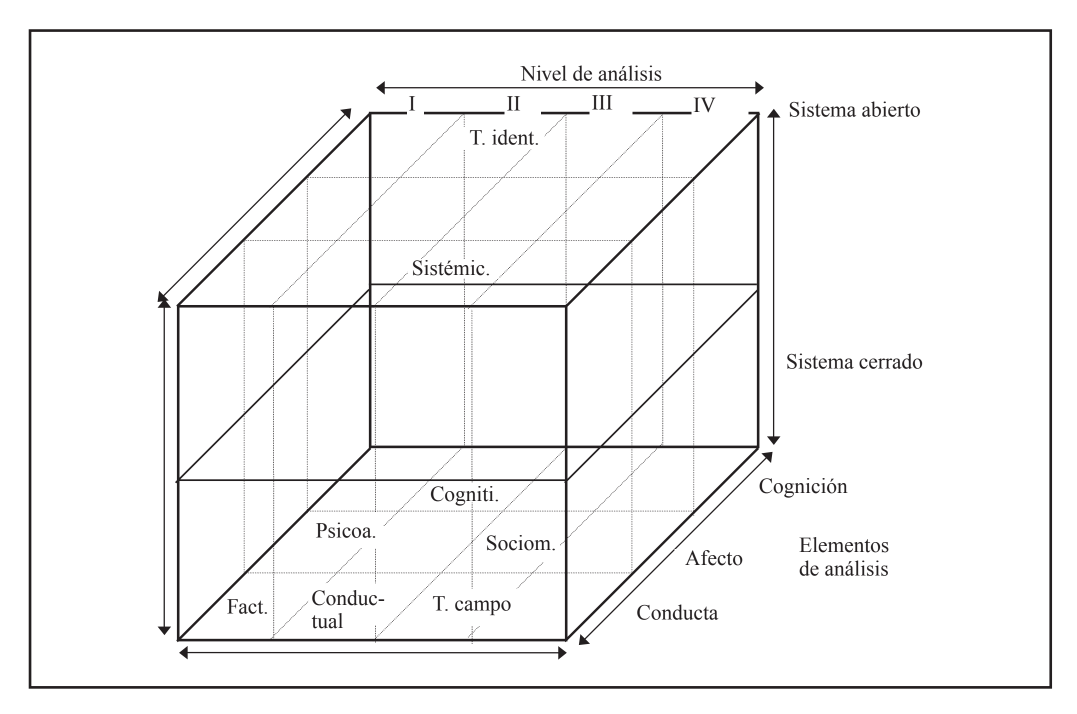


Figura 1.6. Modelo integrador de las orientaciones teóricas en psicología de los grupos

pueden ubicarse en diferentes casillas (por ejemplo, Homans). Pero ello no resta valor al modelo que proponemos.

Así es, cualquiera podrá convenir en que la utilización de los tres ejes de coordenadas permite clasificar las diversas aportaciones realizadas diferenciándolas en algunos aspectos importantes. La propuesta, por tanto, puede considerarse tanto como una conclusión a la reflexión realizada desde las diversas aportaciones en psicología de los grupos como una fundamentación para su comprensión y clarificación.

Más allá de su valor teórico o clarificador, esta propuesta también puede servir de guía para la intervención. Se trata, en primer lugar, de partir de un diagnóstico lo más amplio posible del problema grupal que se pretende abordar. Así, podemos detectar problemas a nivel individual, interindividual, grupal, intergrupal o contextual. Atendiendo al carácter estable o incierto del contexto en el que operan los grupos, podemos echar mano de las aportaciones propias de una concepción «cerrada» de grupo (que puede ser útil en ambientes estables y ciertos) o de teorías propias de la concepción «abierta» de grupo. El otro eje nos servirá de guía para comprender qué elementos, conductuales, cognitivos o contextuales, estamos analizando y/o qué intentamos conseguir realmente con nuestra intervención.

Estos tres ejes también nos van a guiar en nuestra elección metodológica y van a permitir clarificar nuestra implicación y/o posición axiológica en la misma. Por supuesto, no podemos perder de vista la perspectiva integradora, ya que estamos convencidos de que el futuro está en la cooperación y la confluencia de teorías que permitirán reorganizar constructivamente la disciplina (Moreland y colaboradores, 1994) superando el reduccionismo de ópticas recortadas.

LECTURAS RECOMENDADAS

Alcover, C. M. (1999): «El estudio de los grupos en la psicología social», en F. Gil, C. M. Alcover y colaboradores (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos*, pp. 27-76, Madrid, Pirámide.

Asch, S. E. (1952): *Psicología social* (Cap. IX: «Una introducción a la teoría de los grupos», pp. 245-277), Buenos Aires, Eudeba, 1964.

Canto, J. M. (1998): «Definiendo la psicología de los grupos», en J. M. Canto (ed.), *Psicología de los grupos: estructura y procesos*, pp. 15-38, Málaga, Aljibe.

González, M. P. (1995): *Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de los grupos* (Cap. 1: «El lugar de la teoría en la psicología de los grupos»), Barcelona, EUB.

Turner, J. C. (1987): «Introducción al problema individuo y grupo», en J. C. Turner, M. A. Hogg, P. J. Oakes, S. D. Reicher y M. S. Wetherell, *Redescubrir el grupo social. Una teoría de la categorización del yo*, pp. 23-44, Madrid, Morata, 1990.

Bibliografía complementaria

Blanco, A. (1988): *Cinco tradiciones en la psicología social* (Cap. 1: «La tradición grupal», pp. 25-85), Madrid, Morata.

Brown, R. (1988): «The reality of groups», en R. Brown, *Group processes dynamics within and between groups*, pp. 1-19, Oxford, Blackwell.

Fernández Dols, J. M. (1990): *Patrones para el diseño de la psicología social*, Madrid, Morata.

Jiménez Burillo, F., *et al.* (1992): «Análisis interminable sobre la identidad de la psicología social», *Interacción Social, 2*, 11-44.

Kelly, H. H. (1999): «Fifty years in social psychology: Some reflections on the individual-group problem», en A. Rodrigues y R. V. Levine (eds.), *Reflections on 100 years of experimental social psychology*, pp. 35-46, Nueva York, Basic Books.

Morales, J. F. (1987): «El estudio de los grupos en el marco de la psicología social», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupo*, pp. 25-65, Madrid, UNED.

Morales, J. F. (1996): «Innovación y tradición en el estudio de los grupos», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, pp. 23-33, Barcelona, Plural.

Morales, J. F., y Moya, M. C. (1996): *Tratado de psicología social. Procesos básicos*, vol. 1 (Cap. 1: «Qué es la psicología social», pp. 17-48), Madrid, Síntesis.

Páez, D.; Valencia, J.; Morales, J. F., y Ursua, N. (1992): «Teoría, metateoría y problemas metodológicos en psicología social», en D. Páez, J. Valencia, J. F. Morales, B. Sarabia y N. Ursua, *Teoría y método en psicología social*, Barcelona, Anthropos.

Pérez, J. A. (1994): «Psicología social: relación entre individuo y sociedad», en J. F. Morales y otros (eds.), *Psicología social,* Madrid, McGraw-Hill.

Turner, J. C. (1994): «El campo de la psicología social», en J. F. Morales *et al.* (eds.), *Psicología social*, pp. 3-21, Madrid, McGraw-Hill Interamericana.

CAPÍTULO 2

Primeras aproximaciones teóricas al estudio de los grupos

2.1. INTRODUCCIÓN

Un primer acercamiento al devenir histórico de la psicología de los grupos, en el que se han venido delineando los conceptos, las orientaciones y los contenidos de esta disciplina, pone de manifiesto algo similar a lo que ha acontecido con la Psicología y la psicología social al reconstruir su historia: que su pasado se halla articulado a diversas disciplinas y configurado por distintas orientaciones teóricas, que arrancan de una tradición particular y han desarrollado un proceso histórico específico.

Al abordar el nacimiento y desarrollo de la psicología de los grupos, nos encontramos con una relativa escasez de trabajos que han tenido por objeto la perspectiva histórica y con planteamientos diversos con que los autores lo han abordado. Blanco (1987), en un significativo repaso a la bibliografía, nos arroja el escaso balance de algo más de una docena de trabajos relacionados con este tema. En estos trabajos se aborda el devenir histórico desde tres enfoques diferentes: algunos autores recurren a los nombres y elaboran una historia de protagonismos personales; otros, se fijan en el acontecer histórico para desde aquí deshilvanar el acontecer del movimiento grupal, y otros, toman como apoyos más firmes para explicar la historia de los grupos la evolución del pensamiento, de la metodología en las ciencias sociales y de las necesidades y requerimientos históricos. No han faltado quienes, como Faris (1953), han hecho una historia temática, un estudio cronológico de las principales líneas de investigación.

Esta diversidad de aproximaciones no hacen sino poner de manifiesto que no es posible hablar de una historia o de la historia determinada y singular de la psicología de los grupos. Cualquier historia es, en cierto modo, una construcción desde el presente y una proyección hacia el futuro, y como tal, inevitablemente sujeta a su revisión y crítica. Son numerosos los autores que defienden esta postura. Por ejemplo:

— Leahey, 1980, p. 42:

> «El estudio de la Historia [...] presenta dos aspectos. Comprender el flujo de nuestros acontecimientos pasados facilitará nuestra inteligencia de la situación

presente. Y, no obstante, conforme miremos hacia atrás, nuestra visión del pasado vendrá necesariamente afectada por nuestras posiciones presentes.»

— Fontana, 1982, p. 9:

«Toda visión global de la historia constituye una genealogía del presente. Selecciona y ordena los hechos del pasado de forma que conduzcan en su secuencia hasta dar cuenta de la configuración del presente, casi siempre con el fin, consciente o no, de justificarlo.»

— Heller, 1982, pp. 234-235:

«La distinción entre "pasado del presente" y pasado histórico es muy escurridiza. Si una estructura debe considerarse como parte del pasado de nuestro presente o del pasado histórico, depende fundamentalmente de nuestro interés práctico y teórico. [...] Por eso [...] la Historia no es la historia del pasado, sino la del pasado de nuestro presente y, por tanto, de nuestro presente. El presente abarca siempre el futuro del presente; por consiguiente, la Historia abarca en igual medida el futuro de nuestro presente. [...] Es una conciencia verdadera en cuanto expresa su ser Historia, pero, al mismo tiempo, es falsa conciencia en cuanto sustituye el pasado histórico por el pasado del presente y del futuro histórico por el futuro del presente.»

— Wallerstein, 1988, p. 106:

«El sentido del pasado es algo que es tratado en el presente de un modo muy distinto a como podríamos haberlo hecho. Es un instrumento que utilizamos contra los adversarios. Es un elemento esencial de la socialización de los individuos, del mantenimiento de las solidaridades de grupo, del establecimiento o de la contestación de la legitimidad social. El sentido del pasado es, ante todo, un fenómeno moral y después político; y es siempre un fenómeno del presente. Ahí está la razón de su inestabilidad [...]. En consecuencia, se sigue que ese sentido del pasado cambia por sí mismo sin cesar. Pero como implica por definición la afirmación de un pasado inmutable, nadie puede admitir nunca que el pasado ha cambiado o habría podido cambiar. El pasado es normalmente considerado como grabado en mármol e irreversible. El pasado real está, desde luego, grabado en mármol. Pero el pasado social, es decir, el modo como comprendemos el pasado real, está grabado en arcilla.»

— Graumann, 1990, p. 21:

«Lo que llamamos "historia" no es algo dado que pueda ser grabado y estudiado como otros hechos, físicos o sociales. La historia tiene que construirse. Los datos, cifras, personas y sucesos pueden venir dados. Pero cuáles tengamos que considerar y cómo hayan de ponderarse y relacionarse es un asunto de construcción y de intención. Aunque hablemos de historiografía, es decir, de la escritura de la historia, es importante señalar que esta escritura constituye más una construcción que una grabación.»

Y más adelante nos indica:

> «...una historia útil de la disciplina debe tener en consideración las discontinuidades e inconvenientes, fracasos y callejones sin salida, así como las continuidades, éxitos y progresos. No debe pretender unidad cuando lo que hay es pluralismo, como ocurre con la psicología social» (*ob. cit.*, p. 22).

Por tanto, cualquier historia de la psicología de los grupos debe presentarse como «*uno* de los relatos posibles» que reconstruye desde el presente el pasado de la disciplina, por lo que no podemos hablar de la historia en singular, sino de *sus* relatos históricos en plural, de donde se sigue que es imposible ofrecer una visión de su historia al gusto de todos.

Reconstruir la historia de la psicología de los grupos significa recoger algunas de las tradiciones que consideramos más significativas y destacar algunas de las etapas de algunos de sus recorridos. También implica, necesariamente, fijar la proyección hacia el pasado en un punto suficientemente significativo como para iniciar en él el ya de por sí largo recorrido de las ciencias sociales y humanas y con ellas el del pensamiento psicosociológico.

Reconstruir la historia, en definitiva —máxime si entendemos lo psicosocial como una manera, un estilo o actitud científica frente a la realidad social—, no significa ir tras la búsqueda de quienes en algún momento de la historia se ocuparon de ello, sino más bien buscar las causas que hicieron posible e incluso necesaria la aparición de un movimiento teórico e investigador nuevo y sistemático; significa indagar la época en que esto tuvo lugar y los condicionamientos y acontecimientos a que dicho movimiento pudo estar asociado.

Es decir, más que indagar en la biografía de los grandes pensadores y entresacar las ideas relacionadas con el comportamiento grupal —no deja de ser una de las posibles opciones que será utilizada en los autores más relevantes—, nos interesa principalmente dejar por sentado que el estudio de los grupos —tal y como hoy lo concibe la psicología social— «se debió a la coincidencia de una serie de circunstancias de corte histórico, en el amplio sentido del término, que impusieron un nuevo estilo teórico y requirieron una nueva metodología a la hora de enfrentarse al estudio de los fenómenos grupales» (Blanco, 1987, p. 70).

2.2. ANTECEDENTES

Como hemos venido indicando, no todo lo que se ha teorizado e investigado sobre los grupos hay que situarlo en la perspectiva psicosocial, si bien es dentro de la psicología social donde se han producido los más numerosos, sistemáticos y coherentes estudios en el transcurso de los últimos cincuenta años. Pese a todo, si bien no podemos empezar a hablar de psicología de los grupos como tal bien empezado el siglo XX, no debemos olvidar tampoco que el desarrollo histórico de la psicología de los grupos (y por supuesto de la psicología social, sociología y psicología) está vinculado al propio proceso de desarrollo del pensamiento occidental.

Vierkandt (1896, citado en Blanco, 1987) caracteriza el *pensamiento clásico* por el predomino de la totalidad frente al individuo; la sociedad en cuanto grupalidad se perci-

bía como el verdadero motor de la vida social. Hirschberger (1971), por ejemplo, considera que para Aristóteles la asociación entre los individuos no es fruto de ningún capricho o de algún pacto artificial, sino de la propia naturaleza del hombre, un ser sociable, bien distinto del instinto gregario que observamos en los animales. Platón nos habla de un instinto y de una ley natural que empujan a los hombres a congregarse y formar grupos y asociaciones de todo tipo.

Sin embargo, como señala Ibáñez (1990), el estudio de los textos griegos parece más apropiado para entender la sociedad helénica y para analizar la formación de la racionalidad occidental que para dilucidar la naturaleza de la psicología social y de la psicología de los grupos.

Nuestra aproximación al pasado no es otra que poner de manifiesto la aventura intelectual y social que constituye la ciencia moderna y que surge del siglo XVI, de cuyos planteamientos y supuestos surgirá tres siglos más tarde la psicología social.

Sin embargo, el punto de inflexión o el despegue definitivo de las ciencias sociales y humanas (y con ellas lo que hoy podemos reconocer como pensamiento psicosociológico) está paradigmáticamente ligado a la modernidad y al pensamiento ilustrado y su desarrollo no puede entenderse sin referencia a las nuevas demandas de la nueva sociedad surgida de la Revolución industrial.

Aunque la reflexión sobre la condición humana y sobre las relaciones sociales tiene sus antecedentes en el pasado filosófico más remoto, es a partir del Modernismo primero y de la Ilustración después cuando se sientan las bases para que este tipo de reflexión se secularice primero, vaya diferenciándose paulatinamente de la filosofía después, desemboque más tarde en la actual diversificación o especialización con la constitución formal de la psicología y de la sociología y, ya por último, se vaya configurando el campo de lo que hoy conocemos por psicología social y, desde aquí, la psicología de los grupos.

Es a partir de la Ilustración cuando la reflexión sobre la condición humana se concreta en la reflexión sobre las relaciones del individuo y la sociedad. Si el Modernismo marca el punto de ruptura entre el pensamiento teológico y el pensamiento científico, racional y crítico, la Ilustración supone el caldo de cultivo específico para las ciencias sociales y humanas tal y como hoy las concebimos. Así lo expresa Blanco (1987): «Habrá que esperar a la Ilustración, especialmente a Rousseau, y al idealismo alemán para volver a encontrar algunas ideas dignas de mención en torno a la grupalidad».

Pero el definitivo impulso para la emergencia de las ciencias sociales y humanas viene dado por el surgimiento de toda una serie de fenómenos nuevos derivados de los cambios sociales y económicos provocados por la Revolución industrial. Muchos de estos fenómenos dan lugar a problemas que afectan tanto al ámbito de la organización social como a la integración psicológica de los sujetos en un entramado de relaciones sociales y económicas en las que los vínculos comunitarios tradicionales van siendo desplazados en gran parte por otros vínculos de naturaleza contractual.

Los nuevos problemas específicos de la nueva sociedad surgida de la Revolución industrial —situación de la clase trabajadora, la transformación de la propiedad, la aglomeración de la gente en torno a núcleos específicos de la población, la tecnología y el sistema fabril— constituirán, en definitiva, el eje temático en torno al cual comienza a desarrollarse un tipo de conocimiento específico. Las ciencias sociales y humanas se configuran así como especialidades necesarias y distintas del conocimiento filosófico. Así, fenómenos como el auge de los nacionalismos y la emergencia de la sociedad

de clases con sus conflictos inherentes darán lugar a toda una serie de desarrollos teóricos bajo la forma de una psicología colectiva que se nutre de nuevos conceptos psicológicos y sociológicos.

La Revolución industrial también dejó sentir su impacto en el ámbito de los pequeños grupos. Autores como Durkheim, Tönnies, Simmel, entre otros, mostraron su preocupación por las repercusiones que aquélla estaba ejerciendo sobre la familia o las comunidades rurales. Desde aquí, las ideas filosóficas que señalaron el interés hacia los grupos como tales podemos encuadrarlas bajo la perspectiva colectivista.

2.3. LA PERSPECTIVA COLECTIVISTA

Para muchos, el estudio de la «conducta colectiva» es cronológicamente la primera corriente dentro de la psicología social que surge como consecuencia de algunos cambios (Revolución industrial, Revolución francesa, tensiones en las relaciones coloniales...) a los que inevitablemente se ve enfrentada Europa en el siglo XIX.

Blanco (1988) nos ayuda a subrayar la importancia de esta tradición holista:

> «... se puede incluso afirmar que la tradición más prematuramente psicosocial es aquella que, de una u otra forma, ha venido defendiendo la existencia de los grupos como entidades psíquicas distintas, independientes e incluso anteriores a los individuos que los componen y señalando a la psicología social como la disciplina que la debiera tener por objeto. Se trata de una tradición de tan notable atractivo como relevancia histórica para las Ciencias Sociales en general, y para la psicología social en particular, por cuanto se nos presenta como la directa heredera de la denominada rebelión contra el individualismo, uno de los soportes originarios del pensamiento psicosocial» (p. 26).

Dentro de esta tradición colectivista, se diferencian dos orientaciones principales: la sociológica y la psicológica.

2.3.1. La orientación sociológica

Desde la aproximación sociológica, Charles Fourier (1772-1837) fue uno de los primeros autores en considerar al hombre como un ser grupal. Su socialismo utópico le llevó a la formulación del *falansterio* como una forma utópica de comunidad social. En ella, cada sujeto trabajaría según sus gustos y apetencias, y así la gente se agruparía según sus preferencias, por lo que los grupos serían más productivos y menos conflictivos. Moreno retomará esta idea en la concepción del método sociométrico para formar grupos más naturales y armoniosos (Garrido, 1978). Fourier anticipa dos ideas importantes: la creación artificial de los grupos y la imposibilidad de poner a prueba las hipótesis formuladas desde la psicología de los grupos sin relación a una práctica social; se unen por primera vez la teoría y la práctica.

Otro protagonista de la perspectiva sociológica, contemporáneo de Fourier, fue Auguste Comte (1798-1875), considerado el padre de la Sociología. Aportó la idea de que la moral está relacionada con los sentimientos y emociones derivados de la interacción

social. La verdadera unidad social es la familia como grupo social, en torno a la cual se estructura toda la organización social, «lo que constituye un anticipo del concepto de grupo primario de Cooley» (González y Barrull, 1997, p. 16). Comte retomó el proyecto de Saint-Simon y reclamó una física social que pudiera reemplazar un modelo vital fisiológico por uno mecánico que daría con el tiempo la Sociología. De él recibió las ideas del carácter unitario de la ciencia, la concepción de la sociedad como un sistema, la ley de los tres estadios de la humanidad, la necesidad de una política social e incluso el espíritu positivo como exigencia para un conocimiento científico de la realidad social.

Pero si los sociólogos del siglo XIX se ocuparon principalmente de fenómenos sociales de gran dimensión, la sociedad, algunos de ellos, no obstante, se plantearon una sociología de los grupos pequeños. El concepto de grupo se asociará al concepto de «comunidad», de «espíritu del pueblo», de «masa», de «espíritu del grupo» y «pensamiento grupal». La primera referencia que desde la sociología alemana se hace al concepto de grupo la encontramos en la obra de Ludwig Gumplowicz *Compendio de Sociología*, aparecida en 1885:

> «La realidad es que el mundo social... siempre y en todas partes funciona en grupo, actúa en grupo, lucha y persigue sus fines en grupo... La cooperación armónica de los grupos sociales es la única solución posible a las cuestiones sociales» (citado en Schäfers, 1984, p. 32).

Pero su teoría social no fue incorporada al posterior desarrollo de la teoría sociológica porque, a juicio de Schäfers, el concepto de grupo iba dirigido contra las teorías sociales individualistas y organicistas predominantes en la época y contra la teoría marxista de clases.

Esta carga ideológica del concepto de grupo en la sociología alemana pronto fue incorporada en el concepto de *comunidad* en oposición al concepto de *sociedad*:

> «Comunidad y sociedad son no sólo dos tipos y modalidades de organización social, sino dos formas de ser, entender y vivir la grupalidad. En la primera, el individuo es un ser perfecto y absolutamente integrado e identificado con las distintas asociaciones que en ella concurren (familia, gremio, vecindad, etc.); su identidad se define por exclusiva relación a ellas. En las nuevas formas de estructuración social características de la sociedad van perdiendo fuerza y relevancia las diversas formas de asociación y carece de sentido la percepción de la propia identidad por exclusiva relación a cualquiera de ellas. El individuo es un ser solo y aislado en una situación de relativa tensión y competencia contra los demás, desarraigado de los grupos naturales y perdido en la jungla de los grandes núcleos de población. La pérdida de la comunidad, y consiguientemente de las formas de grupalidad a ella asociadas, es la causa de la emergencia del capitalismo» (Blanco, 1987, pp. 74-75).

La obra de Le Play *Los trabajadores europeos*, publicada en 1855, analiza el funcionamiento de la comunidad tradicional y, más en concreto, el funcionamiento interno de la familia. La caracterización del grupo familiar, bien por un alto grado de estabilidad y culto a la tradición ofreciendo seguridad al individuo, bien como un grupo desorganizado, poco cohesivo e inestable, le permite determinar la existencia de tres tipos de

familia: la familia patriarcal, la familia inestable y la familia troncal. Al margen de esta taxonomía, Le Play otorga un papel crucial a la familia en la estructura del orden social, así como en otras formas de grupalidad (gremios, cooperativas) tienen sobre dicha estructura.

Ferdinand Tönnies (1855-1936), sociólogo alemán, diferenció entre la «comunidad» (*Gemeinschaft*, comunidad de vida), o grupo pequeño equiparado a un organismo como algo dado en la naturaleza humana, y la «sociedad» (*Gesellschaft*, comunidad de intereses), equiparada a una máquina producto del ingenio humano. Define la comunidad como un grupo natural, espontáneo, formado por instinto y cohesionado por las relaciones afectivas basadas en el parentesco, la vecindad y la amistad. La familia, como prototipo y como nostalgia de la vida comunitaria, las comunidades primitivas, los pueblos pequeños, etc., son ejemplos de este tipo de asociaciones.

La sociedad, por el contrario, es un agregado voluntario y artificial de individuos que se rigen mediante reglas estipuladas por ellos mismos, en tanto que se basan mucho más en la racionalidad y el cálculo que en el parentesco y amistad. Aquí las relaciones son frías, instrumentales y los contactos intermitentes. Las empresas, las universidades, las grandes ciudades, los estados, etc., son ejemplos de este tipo de asociaciones. Es la *sociedad contractual*, de acuerdo con un ideal jurídico y capitalista, donde las relaciones entre las personas se despojan de todo calor humano, de toda afectividad. Estamos ante el *homo economicus*.

El contraste entre estos dos tipos de sociedad es manifiesto. Así, en 1895, constató que «ciertos tipos de crímenes aumentaban con la decadencia de la *gemeinschaft* y con el creciente predominio de las condiciones favorables a la *gesellschaft»* (Sánchez, 1999). Su influencia es hoy comúnmente aceptada, ya que pone los cimientos para un nuevo género de sociología que más tarde desarrollarían autores como Durkheim, Simmel y Weber.

George Simmel (1858-1918) también se ocupó de contrastar, como lo había hecho anteriormente Tönnies, la vida en comunidad con la existencia en la metrópoli. Su forma de concebir el grupo es aplicable tanto a los pequeños como a los grandes grupos. Respecto a los pequeños grupos, que más tarde habrían de convertirse en el objeto específico de la sociología de grupos, propone una serie de hipótesis que merecen ser revisadas. Se pregunta dónde y cuándo «interactúan» los hombres y qué formas de socialización resultan de ello, atribuyendo especial importancia a los «procesos microscópicos-moleculares», esto es, a las formas de relación e interacción cotidianas en los grupos sociales según el número de sus componentes, como las díadas o las tríadas. Es, precisamente, en las relaciones sociales donde las personas consiguen la expresión de sus intereses y la realización de sus deseos. En palabras del propio Simmel:

> «La asociación social se refiere a las formas enormemente variadas que se generan cuando los diversos intereses de los individuos llevan a éstos a desarrollar unidades sociales en las que satisfacen tales intereses, bien sean éstos sensoriales o ideales, duraderos o efímeros, conscientes o inconscientes, casualmente impulsivos o teleológicamente inductivos» (citado en Blau, 1982, p. 10).

Munné destaca la aportación del concepto de reciprocidad en Simmel, pues «... partiendo de la base de que las personas nos asociamos movidas por el interés por satisfacer nuestras necesidades, pone la génesis del intercambio en la gratitud que la persona inte-

resada procura generar en el otro para que éste se sienta, por reciprocidad, en la necesidad de devolver el servicio, surgiendo en consecuencia un vínculo entre ambos sujetos sin coacción aparente o externa» (Munné, 1986, p. 154).

Simmel anticipa nociones intergrupales, así como destaca el papel de la socialización y del conflicto. El conflicto es visto como un elemento positivo y necesario en la facilitación del cambio social, pues permite una progresiva afirmación de las diferencias entre los distintos elementos de la sociedad, posibilitando su mejor articulación. Simmel atribuye al conflicto un papel integrador y posibilitador de la expresión de singularidades.

A estos autores representativos de la sociología alemana hay que sumar otros sociólogos, como Durkheim y Cooley. En Francia, Émile Durkheim (1858-1917), considerado el fundador de la Escuela Sociológica Francesa, fue el primero en hablar de una conciencia colectiva producto del desarrollo humano dentro de los grupos. De hecho, una de las constantes más significativas del pensamiento de Durkheim es la supeditación de lo individual a lo grupal, comunitario o social, la primacía de lo colectivo frente a lo individual.

Durkheim define al grupo de forma holística y dialéctica más allá de la suma de sus miembros, el grupo representa una totalidad u organismo irreductible a sus partes y le atribuye funciones claramente psicológicas como las de integración (el individuo anónimo es más frágil que el individuo integrado en una comunidad) y regulación de las relaciones individuales equilibradas e idolátricas (un grupo unido y eficiente tiende a divinizar la fuerza que siente en sí y que le cohesiona sujeto a su código de valores). El grupo percibe, siente y tiene voliciones propias.

En sus principales obras (*De la división del trabajo social*, *Las reglas del método sociológico*, *El suicidio* y *Las formas elementales de la vida religiosa*) se detecta la convicción de que toda conducta es producto de la sociedad, condicionada por ella, por la totalidad de los grupos, normas e instituciones dentro de las cuales se desenvuelve el individuo. La grupalidad —en sus diversas formas y manifestaciones— es, en este sentido, el elemento desde el cual se pueden explicar los hechos sociales. Tendrán que pasar varias décadas, como tendremos ocasión de ver más adelante, para que los psicólogos sociales puedan afirmar que los hechos sociales son, a la vez, hechos de la psicología de los individuos, quienes poseen un carácter social y actúan y sienten como miembros de grupos.

Por último, el sociólogo americano Charles Cooley (1869-1929), autor de la obra *Human Nature and the Social Order*, diferenció los «grupos primarios» de los «grupos secundarios». Los primeros son grupos pequeños caracterizados por asociaciones y cooperaciones en contacto cara a cara. Estos grupos son muy importantes para formar la naturaleza social e ideales del individuo y se basan, fundamentalmente, en la asociación íntima y la cooperación; por ejemplo, la familia, la pandilla de amigos, el vecindario, etc. Como principales características presentan: las relaciones son directas y sus lazos son afectivos; sus miembros poseen una fuerte solidaridad, identificación y cohesión; son los responsables de la socialización del individuo, porque es en estos grupos donde se produce la transmisión cultural, con sus variaciones, y donde emergen los comportamientos sociales. Los grupos secundarios son grupos sociales más amplios (por ejemplo, corporaciones, ciudad, nación), pero que no fueron objeto de su interés.

En síntesis, las aportaciones de estos pensadores a la temática de los grupos, que identificaban a éstos como *comunidad*, son (Ayestarán, 1996b):

1. El grupo es una realidad autónoma que defiende al individuo frente a las presiones de la sociedad.
2. El grupo es un referente desde el que los individuos definen su propia identidad.
3. El grupo es un lugar de evitación de la competencia interpersonal.
4. El grupo es un lugar donde el individuo mantiene vínculos personales.

2.3.2. La perspectiva psicosocial

Hablar de grupos como si fueran entidades únicas que muestran pautas sistematizadas y organizadas de conducta supone atribuirles procesos psicológicos al igual que lo hacemos con los individuos. Esto ya se lo plantearon los primeros teóricos, deseosos de desarrollar una psicología social como una ciencia distintiva. «Un grupo de teóricos preexperimentales (por ejemplo, Le Bon, 1895; McDougall, 1920; Freud, 1921) defendía que los grupos se caracterizaban realmente por una psicología distintiva, imposible de reducir a la psicología del miembro individual, pero igualmente real. Postulaban una versión de la idea según la cual en los contextos grupales o colectivos los individuos eran poseídos por una mente de grupo que transformaba de forma cualitativa su psicología y su conducta» (Turner, 1994, p. 8).

Ya hemos dicho que el estudio de la conducta colectiva es para muchos la primera corriente dentro de la psicología social. El profesor Amalio Blanco (Blanco, 1988, página 49), además de subrayar la importancia de esta tradición, nos ayuda a hacernos con sus aportaciones históricas: «Lo importante fue el descubrimiento de las limitaciones, la coincidencia en la crítica y el descontento con la psicología individual y con la Sociología. En el plano histórico, ésta ha podido ser su gran contribución.»

Dentro de esta perspectiva se dan diferentes corrientes, que, siguiendo a diversos autores (Aebischer y Oberlé, 1990; Blanco, 1988; Grauman, 1990), concretaremos en tres: la tradición germana (psicología de los pueblos), la tradición italiana y francesa (psicología de las masas) y la tradición anglófona.

La tradición germana

Desde esta tradición, la preocupación giró en torno a aquellos productos y fenómenos grupales y colectivos que se engloban en el *volksgeist* o en el *volksseele* (alma o espíritu del pueblo), de los que se va a ocupar la *psicología de los pueblos*.

La *völkerpsychologie*, o psicología de los pueblos, surge como tal en Alemania a mediados del siglo XIX, y halla su impulso a partir de la fundación, en 1869, de la *Revista de psicología de los pueblos y de filología* por parte de Lazarus y Steinthal. Algunas aportaciones previas de la filosofía alemana (especialmente los estudios comparativos sobre el lenguaje de Von Homboldt, el *volksseele* de Herder y el *völkgeist* de Hegel) constituyeron la base para la formulación de la *völkerpsychologie* de Lazarus y Steinthal. En este sentido, y ateniéndonos a su forma específica, la psicología de los pueblos está ligada al contexto ideológico de la unificación alemana.

El término psicología de los pueblos abarca, desde su amplitud, significados diversos. Por lo que respecta a su forma alemana, Wundt, en la introducción de sus *Elementos de psicología de los pueblos*, de 1912, hace referencia a dos corrientes: *a)* los estudios psicológico-etnográficos realizados en el período de la «joven Alemania» sobre las cua-

lidades psíquicas de algunos pueblos de interés para los alemanes, con sus correspondientes caracterologías nacionales, como los ensayos de Hillebrand, y *b)* las investigaciones sobre el lenguaje, la religión y las costumbres proyectadas sobre el problema de la evolución espiritual del hombre, entre las que se encuentra la *völkerpsychologie* de Lazarus y Steinthal.

Ambas manifestaciones comparten una posición extrema de nacionalismo cultural. Si en el primer caso a cada pueblo le corresponde un carácter o espíritu nacional *(völkgeist)*, característica encarnada en cada uno de sus miembros, en el segundo, las lenguas, religiones y costumbres son consideradas como fenómenos nacionales producto de la colectividad *(völkgemeinschaft)* que los ha creado. La creencia en la existencia de características psicológicas distintivas y estables en los miembros de cada nación constituyentes de un *völkgeist* o «comunidad de carácter» es la base para defender el derecho a realizarse estatalmente como comunidad de destino.

La comunidad se encarna en una entidad, el pueblo, irreductible a los individuos que lo componen, y está dirigida por el espíritu del pueblo, que se manifiesta en las leyes de una colectividad, en sus artes, en sus costumbres, en su filosofía y en su religión. Estos componentes no es el resultado de una opción intencional de los individuos, sino el producto de un sujeto colectivo. El significado de este término, en palabras de Danzinger (1983, p. 308), «no supone sugerencia alguna en el sentido de que existan procesos psicológicos fuera de las mentes individuales. Sin embargo, debemos tomar en consideración una propiedad característica de dichos procesos, a saber, que están unidos a través de la comunicación a otros procesos similares que tienen lugar en las mentes de determinados individuos».

Pero la psicología de los pueblos no representa una estricta teoría grupal, sino más bien:

> «... intenta elevar el grupo a categoría máxima y a unidad de análisis por excelencia para desde allí desarrollar toda una doctrina sobre el funcionamiento psicológico de los individuos. Se trata de una psicología del hombre social que tiene por objeto el estudio del individuo en la comunidad, el análisis de su psique en tanto que miembro de un "pueblo" y el estudio de las leyes que rigen las actividades psíquicas de esta entidad social, el estudio del "alma del pueblo" y de su actividad. La unidad de análisis fundamental de la psicología de los pueblos no es realmente el grupo, sino una unidad superior, el *volk*, cuya definición como un conjunto de individuos que se perciben a sí mismos como tal, y que se cuentan como pertenecientes a él, se acerca definitivamente a algunas concepciones psicosociales del grupo» (Blanco, 1987, pp. 72-73).

En síntesis, el grupo como *espíritu del pueblo* es:

1. Una entidad espiritual irreductible a los individuos que la componen.
2. Un referente determinista desde el que los individuos definen su propia identidad.
3. Un lugar donde se manifiestan las leyes, artes, religión y costumbres de la colectividad.
4. Un lugar donde el individuo se somete al imperante colectivo.

La tradición italiana-francesa

Otra línea de desarrollo sobre la conducta colectiva giró en torno a la preocupación por la crisis de las instituciones y el advenimiento de las masas revolucionarias (Munné, 1986). Como la psicología de los pueblos, la *psicología de las masas* puede considerarse como la manifestación culta de toda una corriente ideológica conservadora —simbolizada por la obra de Le Bon *Psicología de las masas* (1895)— que surge a finales del siglo XIX en Francia como respuesta a la Comuna de París y, en general, a la importancia creciente del movimiento obrero en Europa occidental. Figuras de la relevancia de Sigmund Freud (1921) —incorporando a la psicología colectiva el concepto de libido en su *Psicología de las masas*— y Ortega y Gasset (1930) —desde una perspectiva histórica de los problemas humanos en *La rebelión de las masas*— formaron parte de las manifestaciones tardías de esta corriente.

De acuerdo con lo señalado por Graumann (1990), los antecedentes intelectuales y científicos de la psicología de las masas son complejos. Por un lado, hay que señalar la influencia del mesmerismo y la tradición de la hipnosis y los estudios de Charcot sobre la histeria, de los que incorpora el concepto de sugestión. Por otro, los estudios de epidemiología de Pasteur y Koch, de los que a partir del efecto de contagio se crea el concepto de contagio mental. Finalmente, de los estudios de criminología de Sighele se incorpora la idea de que la responsabilidad del individuo disminuye cuando éste forma parte de la masa e incluso la categoría de «masa delincuente». Para Sighele, «las masas es una pequeña parte de la población en la que están implicados todos los individuos que constituyen los bajos fondos sociales. Encontramos en este autor esta idea de fermento maligno que las gentes a la deriva entrañan» (Cochart, 1982, p. 55).

Pero lo que no cabe duda es que la psicología de las masas aparece ligada a una situación sociopolítica más que a una preocupación teórica. En palabras de Blanco (1988, p. 54):

> «El interés por la masa tuvo en la mayoría de los autores de las tradiciones italiana y francesa un origen mucho más político que teórico, fue más una respuesta momentánea a un fenómeno relativamente novedoso que resultado de una elaboración teórica respecto al origen y motivos del comportamiento humano.»

Y es que no olvidemos que a finales del siglo XIX la población europea se duplica y las ciudades más importantes se ven pobladas de gente con falta de espacio e inadecuadas condiciones de vida.

Para Blanco (1988, p. 52):

> «... la psicología de las masas viene a coincidir con los comienzos de ese movimiento filosófico que se fragua en la última década del XIX y que declara enemigo mortal al positivismo. Se trata de un movimiento que abandera el filósofo francés Henri Bergson..., una corriente que tiene como objeto central arrancar a las Ciencias Sociales de las garras del positivismo y devolverlas al mundo del espíritu..., la instauración de un empirismo idealista esquivo al empirismo positivista.»

En una línea muy parecida se sitúa la opinión de Moscovici (1981, p. 19), que nos pone de manifiesto la exigua teorización de este movimiento:

> «... esta ciencia deja de lado, a pesar de sus hipótesis, los factores económicos, históricos y técnicos que determinan el contenido del poder y explican la evolución de las sociedades, factores familiares para nosotros. Cualquiera que sean sus posiciones políticas, los psicólogos de las masas mantienen la primacía de lo psíquico en la vida colectiva. Estos autores critican las teorías dominantes, desde Durkheim a Marx, debido a que omiten las fuerzas afectiva e inconsciente. Es éste su talón de Aquiles por el que quieren pasar del mundo de las ideas al mundo de las realidades.»

Términos como impulsividad, movilidad, irritabilidad, exageración y simplismo de los sentimientos, intolerancia, antiautoritarismo, conservadurismo y gregarismo, criminalidad, incontrolabilidad e inconsciencia son conceptos asociados frecuentemente al comportamiento de las masas y más o menos compartidos por los autores más representativos de esta corriente tanto en la vertiente italiana como francesa. Esta amalgama de epítetos ha llevado a considerar las masas como «el "hombre elefante" de las ciencias sociales» (Reicher, 2001, p. 182).

Autores como Carlo Cattaneo, Scipio Sighele, Paolo Orano, Pasqualle Rossi y Fausto Squillace se cuentan como los más representativos del movimiento de psicología de las masas en Italia. Carlo Cattaneo, posiblemente el primero en delinear una psicología de las masas, establece a lo largo de sus cinco conferencias pronunciadas en el Instituto Lombardo de las Ciencias (1859-1866) que la Psicología, si bien tiene como objeto el estudio de aquellas ideas y pensamientos que se originan en la mente individual, es incapaz de dar cuenta de aquellas ideas y pensamientos que se originan como consecuencia de la acción recíproca de muchas mentes asociadas. *Psicología de las mentes asociadas* sería el término utilizado por Cattaneo no como contrapuesto a la *psicología de la mente individual y solitaria*, sino como añadido para hacer referencia a una psicología de los aspectos sociales y colectivos del comportamiento individual, donde la antítesis es el principio sobre el que se asienta la regulación de la vida social: «Proceso de creación y producción intelectiva basado fundamentalmente en la oposición y el conflicto ideológico» (Cattaneo, 1972; cf. Blanco, 1988, p. 57).

Psicología colectiva es el término utilizado por Sighele para ocupar el vacío existente entre la Psicología y la Sociología. En su obra *La folla delinquente*, publicada en 1891, pone de manifiesto los aspectos negativos de la masa: desaparición de las buenas cualidades de los sujetos frente a la aparición de las más bajas pasiones, la masa se encuentra más predispuesta al mal que al bien. Como recoge Cochart (1982, p. 55): «Para Sighele, las masas es una pequeña parte de la población en la que están implicados todos los individuos que constituyen los fondos sociales. Encontramos en este autor esta idea de fermento maligno que las gentes a la deriva entrañan.»

Orano defiende que el hombre es psicológico en cuanto es un ser social, en cuanto miembro de la convivencia colectiva; por tanto, el motor de la vida psíquica en la sociedad, que es estudiada por la Sociología y la Psicología, carecería de sentido, ya que no aporta nada a lo que ya sabemos por la Sociología. La psicología social se ocuparía del estudio de los fenómenos colectivos como parte de la Sociología. Rossi confiere a las masas caracteres humanos, un alma colectiva cuya diferencia con la de los individuos es simplemente cuantitativa. Su estudio corre a cargo de la psicología colectiva. Psicología social y psicología colectiva son dos ciencias distintas: la primera se ocupa de los mitos, costumbres, leyendas..., de los diversos pueblos, una psicología de los comportamientos colectivos propios y distintivos de los pueblos y de las razas; la segunda, por el

contrario, de asuntos que se elevan por encima de las culturas y de las razas, de fenómenos resistentes e irreductibles a la influencia de éstas. Ambas poseen un único marco de referencia: la Sociología.

Squillace también comparte la idea de que el individuo sólo es comprensible dentro de la sociedad y que los grupos, masas, colectividades poseen una constitución mental íntima, un alma colectiva. Sin embargo, para este autor, a diferencia de Rossi, psicología social y psicología colectiva forman parte de una única psicología y no sociología como defendía aquel autor, y ello porque la psicología es al mismo tiempo individual y colectiva. La diferencia radica en el punto de vista: en la psicología individual es el individuo, en la social el grupo; por tanto, psicología social y colectiva es una misma cosa.

De entre los autores incluidos en la *tradición francesa*, Hippolyte Taine, Henri Fournial, Gustave le Bon y Gabriel Tarde, merecen especial reconocimiento estos dos últimos.

Gustave le Bon (1841-1931), médico francés, considerado el máximo representante de esta corriente, especifica como mecanismos de influencia sobre las masas la sugestión y el contagio —definidos como «la tendencia a transformar inmediatamente en actos las ideas sugeridas» (Le Bon, 1895, p. 32)—, lo que refuerza la imagen de una postura de pasividad intelectual de los individuos y sugiere la presencia de líderes que manipulan los sentimientos y las mentes de los individuos. La masa, para Le Bon, es un grupo manipulado ya sea por agentes remotos (la raza, las tradiciones, las instituciones políticas y sociales), por agentes más próximos (imágenes, palabras y fórmulas colectivas, las ilusiones —por oposición a la búsqueda de la verdad—, la poca influencia que ejercen la experiencia y la razón sobre la experiencia) o por agentes directos (los agitadores de las masas). Esta «masa» puede ser homogénea (sectas, castas, clases...) o heterogénea (aglomeraciones callejeras, clases...). Interesado por estas últimas, considera la «masa psicológica» como una muchedumbre organizada con una «unidad mental», un alma colectiva que hace pensar, sentir y obrar de una manera autómata, completamente diferente a aquella de como pensaría, sentiría y obraría el individuo aisladamente. Y sus principales características son: la desindividuación, el contagio y la sugestión.

Para Le Bon, cualquier grupo, pequeño o grande, puede convertirse en masa. Lo que distingue a un grupo de una masa no es el número, sino el tipo de funcionamiento —los individuos se convierten en masa por la desaparición de la conciencia personal, por un funcionamiento mental concreto y una atribución externa de responsabilidad (Ayestarán, 1996b)—, por lo que nos podemos encontrar con grupos que constituyen masa y con grupos que no funcionan como masa. Es bien conocido que Le Bon confiere a la masa una unidad psicológica, que es la expresión más nítida de lo emocional y lo irracional del ser humano, que excluye cualquier consideración sociohistórica:

> «La masa psicológica es un ser provisional compuesto de elementos heterogéneos [...], como las células de un organismo vivo forman por su reunión un nuevo ser que muestra caracteres muy diferentes de los que cada una de tales células posee [...]. Fácilmente se comprueba hasta qué punto difiere el individuo integrado en una masa del individuo aislado. Lo que ya resulta más difícil es descubrir las causas de tal diferencia. [...] Nuestros actos conscientes se derivan de un substrato inconsciente formado, en su mayor parte, por influencias hereditarias. Este substrato contiene los innumerables residuos ancestrales que constituyen el alma de la raza [...]. La mayor parte de nuestros actos cotidianos son efecto de móviles ocultos que escapan a nuestro conocimiento» (Le Bon, 1895/1983, pp. 29 y ss.).

Le Bon también admite que las masas pueden ser mejores o peores que los individuos. Todo depende de cómo se las sugestione. Podemos encontrarnos con masas altruistas, entusiastas, heroicas, generosas, entregadas a nobles causas. Todo depende del modo en que son dirigidas.

Las objeciones a Le Bon fueron numerosas e importantes, algunas de ellas contestadas por autores contemporáneos a él como Tarde, Ross y McDougall. Pese a su carga de anticientífica e ideología reaccionaria, la obra de Le Bon ejerció un influjo hondo y perdurable en la psicología social y fue «el primer autor de importancia en el que encontramos una detenida discusión de las características del grupo humano» (Morales, 1987a, página 33). Collier, Minton y Reynolds (1996, p. 97) valoran la obra de Le Bon en los siguientes términos:

> «... es fácil encontrar fallos ahora en el trabajo de Le Bon, pero destacan sus muchas intuiciones. La identificación del sentimiento de ser invencible, del anonimato y del pensamiento sobresimplificado son unos claros antecedentes del trabajo de Irving Janis (1968) sobre el "pensamiento de grupo". El planteamiento del aumento de emocionalidad y de la disminución de la capacidad intelectual fueron el origen del trabajo sobre facilitación e inhibición social, al mismo tiempo que su evaluación de los líderes de masas parece tan real hoy como entonces.»

Gabriel Tarde (1843-1904), en su *Psicología de las multitudes*, comparte algunos supuestos con Le Bon. Así, las masas vuelven a aparecer caracterizadas por la credulidad, la inconsciencia, la intolerancia, la prepotencia y la irresponsabilidad a partir de los procesos de sugestión, que dan como resultado un estado similar al de la hipnosis, en el que «el hecho solo de tener su atención concentrada sobre un único objeto es una especie de monodeísmo colectivo» (Tarde, 1901/1986, p. 73). Sin embargo, y pese a estas coincidencias, es posible encontrar algunas discrepancias importantes que permiten ubicar la obra de Tarde en una dimensión más cercanamente psicosociológica. En este sentido, obras como *Las leyes de la imitación* (1890) y *La lógica social* (1895) constituyen intentos de explicación de lo social a partir del concepto de imitación. Este tipo de explicación, que no es privativa de Tarde —Munné (1986), por ejemplo, ha señalado la anticipación de la escuela subjetiva del historicismo ruso en el papel concedido a la imitación social—, le sitúa en una posición radical al afirmar que sociedad es imitación y a minimizar la importancia de la invención como proceso social.

La *imitación* constituye uno de los tres procesos fundamentales de manifestación y transmisión de las creencias y deseos que constituyen el objeto de estudio tanto de la Psicología (relaciones intramentales) como de la Sociología o psicología social (relaciones intermentales). Los otros dos procesos son la *invención* y la *oposición*. Tanto la imitación como la invención son formas de comportamiento complementarias. La primera es el procedimiento psicológico por el que las ideas se repiten y propagan en el mundo social. En la expansión de las imitaciones influyen factores físicos, biológicos, pero son los factores sociales los que revisten mayor interés. Las invenciones es una forma social del proceso de adaptación descrito por Darwin; es un modelo de actividad concebido por el hombre para que le ayude a ajustarse al ambiente cambiante; son todos aquellos nuevos pensamientos o acciones que logran o alcanzan expresión y que surgen, entre otras razones, por el conflicto u oposición entre la imitación y las prácticas existentes.

Las invenciones se transmiten a través de la imitación en función de unas leyes generales. En primer lugar, la imitación va desde «lo interno hacia lo externo»; el afecto precede a la cognición y ésta al comportamiento. En segundo lugar, la jerarquía de prestigio estructura las vías de imitación: las innovaciones introducidas por los individuos socialmente superiores son imitadas con más facilidad que las introducidas por los inferiores. Tercero, dentro del mismo sistema social fluctúa la receptividad a las diferentes clases de innovaciones: a veces lo que más posibilidades tiene de ser aceptado es lo antiguo, lo tradicional y lo probado.

Con la publicación en 1897 de su *L'opposition universelle* añade el concepto de oposición o conflicto. Del examen del conflicto físico y de sus efectos en el movimiento y la energía de las masas y de la importante aportación del conflicto biológico a la evolución de las especies deriva que el conflicto psicológico —el choque de ideas y motivaciones opuestas dentro de la mente del individuo— puede dar lugar a invenciones de adaptación al ambiente. Por lo que respecta al conflicto social, Tarde pensaba que tiende a ocurrir cuando los patrocinadores de invenciones opuestas se ponen en contacto unos con otros.

Merced al proceso de imitación se difunden por toda la sociedad nuevas ideas (invenciones) puestas en marcha por la comunicación impersonal. Pero la comunicación impersonal no es eficaz por sí misma. Tarde observa en *L'opinion et la foule* que las comunicaciones de masas ejercen su influjo en gran parte a través de su «humanización» y adaptación a las circunstancias de los individuos realizadas por los «líderes de opinión». Antes de que se desarrollasen las máquinas de imprimir, la comunicación, la integración y el control social tenían lugar en gran parte dentro de grupos sociales tradicionales más o menos fijos: la familia, el grupo ocupacional, la aldea. Los periódicos hicieron surgir los «públicos»: conjuntos de personas separadas unas de otras que, expuestas a la mismas comunicaciones, desarrollan cierto grado de autoconciencia. A través de los públicos, los periódicos constituyeron una gran fuerza en la creación de grupos secundarios, tales como los partidos políticos, las organizaciones ocupacionales a nivel nacional y las asociaciones religiosas. Las implicaciones de esta ampliación de las lealtades es doble: a medida que aumenta el tamaño de un grupo, crece también la libertad de sus miembros; es más, el hecho de que miembros de un grupo formen también parte de otros grupos les permite a todos ellos cambiar de perspectivas ideológicas y formar coaliciones y alianzas de manera más fácil y flexible.

Sus diferencias con respecto a Le Bon y Durkheim provienen de su concepción más psicosocial de la conducta. Una diferencia fundamental entre Le Bon y Tarde la constituye la consideración por parte de éste de las masas como un tipo de grupo específico con características propias que no son extensibles a cualquier formación grupal. En su polémica con Durkheim, Tarde mantendrá que la conciencia colectiva no tiene una existencia independiente de los individuos, «un espíritu colectivo, una conciencia social, un nosotros que exista fuera y por encima de las conciencias individuales» (Tarde, 1901/1986, p. 41).

En consecuencia, dado que los procesos sociales se explican por la combinación de la interacción mental —de la influencia de unas mentes sobre otras a través de la imitación y el contagio— y de la innovación de ideas, la explicación del comportamiento colectivo se deriva de unos principios idénticos (véase Moscovici, 1985a). Al contrario que para Durkheim, es lo individual e intramental lo que, en última instancia, explica lo social y lo colectivo (Aebischer y Oberlé, 1990); en definitiva, el dinamismo interno de los grupos sociales.

El pensamiento de Tarde no está exento de contradicciones al no poder sustraerse a un cierto determinismo social que no lo sitúa tan lejano de la doctrina supraindividual de Durkheim, de la ley de la unidad mental de las masas de Le Bon o del espíritu grupal de McDougall (Álvaro, 1995).

Salvando las distancias y diferencias entre los autores aquí comentados, podemos indicar que en todos ellos, en mayor o menor medida, el grupo identificado como *masa* es (Turner, 1990, pp. 29-30):

1. Una mente colectiva cualitativamente diferente de los individuos que la componen.
2. Un referente determinista de los individuos que la componen y que actúa desde los imperativos y urgencias del instinto.
3. Una mente colectiva que genera tres procesos: la desindividuación, el contagio emocional y de acción y la sugestión o sugestibilidad en la que desaparece el sujeto racional.
4. Un lugar donde el individuo retorna al primitivismo, la barbarie y la inferioridad intelectual.
5. Una evidencia de la separación de lo individual y social (Reicher, 1990).

También Sigmund Freud (1856-1939), conocedor de Le Bon, se interesó, aunque tardíamente, por los procesos de influencia social y aplicó las ideas psicoanalíticas al estudio del grupo. En su obra *Tótem y tabú* (1913) recurre a un modelo mítico para explicar la necesidad de la organización social, pasando del ámbito familiar al grupo y de la horda a comunidades más amplias. Destaca el papel del líder en los procesos de identificación y mantiene la constitución del super-yo, donde son introyectados los patrones normativos que permiten al sujeto vivir en sociedad.

Pero es en *Psicología de las masas y análisis del yo* (1921) donde resume lo más importante de su teoría psicosocial. Afirma que la distinción entre psicología individual y psicología social o colectiva carece de fundamento porque «en la vida anímica individual aparece integrado siempre, efectivamente, "el otro" como modelo, objeto, auxiliar o adversario, y de este modo, la psicología individual es al mismo tiempo y desde un principio psicología social» (p. 9). Comparte con Le Bon la inferioridad del individuo y del incremento de su afectividad cuando forma parte de un grupo, aunque la explicación para Freud no hay que buscarla en el inconsciente colectivo de la masa, sino en el poder ejercido por el *ello* y por los instintos reprimidos de carácter inconsciente. La formación del grupo, por tanto, se basa en los lazos afectivos y libidinales surgidos entre sus miembros y, fundamentalmente, en la identificación con el líder del grupo, trasunto en realidad de la figura del «padre».

Este cuadro de fuerzas desencadena un proceso de sugestión o de hipnosis colectiva que opera a través tanto de la identificación con el líder como de la identificación compartida entre los miembros y en la que se encuentra el origen del comportamiento instintivo, primitivo y desinhibido. Este proceso de identificación puede actuar en un sentido positivo reprimiendo los instintos egoístas, buscando la colaboración entre los sujetos y disminuyendo la hostilidad. Fuera del grupo, volvería a manifestarse la tendencia primitiva y agresiva del sujeto, su búsqueda del placer, la satisfacción de sus necesidades, etc. En suma, el sentimiento social, según Freud, tiene su origen en un impulso hostil y egoísta, pero que se transforma en un com-

portamiento positivo como resultado del proceso de identificación. Freud reconoce que el individuo no desaparece pasivamente en la pertenencia al grupo, puesto que establece vínculos grupales en muchas direcciones que le ayudan a equilibrar su personalidad.

Resumiendo, el grupo como psicología de las masas o *ideal del yo* es:

1. Una analogía tribal o familiar en lazos eróticos emocionales surgidos entre sus miembros.
2. Un conjunto de individuos que han interiorizado a la misma persona en su super-yo; basado en este elemento común, se identifican mutuamente.
3. Un referente que concierne únicamente a grupos que tienen un líder (Freud, 1921).
4. El grupo está dirigido por el *ello* y por los impulsos reprimidos y su formación se basa en los lazos afectivos y libidinales surgidos entre sus miembros (Turner, 1990).

La tradición angloamericana

Esta perspectiva supuso un cambio en el objeto de estudio: de los grupos grandes (masas), propio de la tradición italiana y francesa, se pasó a considerar el grupo pequeño. Autores como Ellwood, sociólogo norteamericano, y McDougall, psicólogo inglés, sentaron las bases de esta corriente de efímera duración.

Ellwood subraya la importancia de la psicología social como un paso necesario para el desarrollo de la Sociología y que tiene como objeto de estudio la vida grupal. La psicología social reside precisamente en el estudio de esos fenómenos intermedios entre los unos (el grupo, las instituciones) y el otro (el individuo). Para Ellwood, la evidente coordinación de las acciones de los individuos ha de tener obligatoriamente un principio organizador. Y este principio no puede ser más que un proceso psicológico que se distribuye en el grupo, dando por sabido que dicho principio se construye en la interacción psíquica de los individuos.

También Wilson Wallis observa la psicología social como un campo de estudio de los grupos y considera a éstos como una realidad por encima de los individuos que lo componen. Si existe el grupo como entidad independiente —argumenta este autor—, también debe existir una mente de grupo igualmente independiente que posee cada uno de los miembros de dicho grupo.

Pero posiblemente es en McDougall donde encontramos una mayor defensa de la mente grupal en su segundo volumen de la psicología social: *The group mind* (1920). William McDougall (1871-1938), psicólogo inglés y reconocido como uno de los fundadores de la psicología social, considera, como Le Bon, que la masa degrada al individuo, es brutal, inconstante, impulsiva e irracional:

> «...el individuo, cuando forma parte de la muchedumbre, pierde, en cierta medida, su autoconciencia, no se da cuenta de que es una personalidad distinta [...], hasta cierto punto se despersonaliza. En segundo lugar, se da una disminución del sentido de la responsabilidad personal [...]. Una segunda condición que coopera con la anterior en mantener los procesos intelectuales de las muchedumbres en un nivel bajo es que sus miembros son altamente sugestionables» (McDougall, 1920, pp. 40-41).

El punto de vista expresado en esta obra *(La mente grupal)* difiere de su *Introduction to Social Psychology* (1908). Aunque McDougall señala que su obra posterior no es más que una continuación de las concepciones expresadas en su primer trabajo, los contrastes son evidentes. En su primera obra predomina una concepción instintivista de la actividad humana:

> «... directa o indirectamente, los instintos son los motores principales de toda la actividad humana [...] y proporcionan la potencia impulsora que mantiene todas las actividades mentales [...]. Si eliminamos estas disposiciones instintivas con sus poderosos impulsos, el organismo será incapaz de cualquier tipo de actividad; quedaría inerte e inmóvil como un magnífico mecanismo de relojería sin muelle principal o una máquina de vapor con la caldera apagada» (McDougall, 1936; citado en Collier, Minton y Reynolds, 1996, p. 77).

McDougall señaló una serie de instintos básicos a los que asociaba una emoción (por ejemplo, la emoción de miedo con el instinto de huida, la de disgusto a la de repulsión, la de sorpresa a la de curiosidad, emoción a belicosidad, sujeción a autohumillación, orgullo a autoafirmación y la de ternura al instinto paternal) y otros instintos a los que no correspondía emociones (reproducción, gregarismo, adquisición, construcción).

En su obra de 1920, McDougall avanza en una psicología social orientada a los procesos grupales. La introducción de un punto de vista genético y de una visión globalista en el estudio de la mente humana son los nuevos pilares donde se sienta su psicología social. En efecto, fue Darwin, el inspirador fundamental de McDougall, quien le llevó a considerar la existencia humana como un proceso evolutivo de las fuerzas vitales y espirituales donde el individuo tiene la función de transmitir esas fuerzas porque su capacidad de cambiarlas o modificarlas es mínima. Sin embargo, estas fuerzas no funcionan si no es a través del intercambio entre las mentes individuales:

> «... Mientras que el desarrollo de la mente individual está moldeado por la sociedad en la que se desarrolla, esta última es a su vez el producto de la interacción de las mentes que la componen; en consecuencia, sólo podemos entender la vida de esas sociedades si consideramos la interrelación entre ambos elementos» (McDougall, 1920, p. 6).

La tesis sostenida por McDougall en su *The group mind* es que la sociedad posee una «mente colectiva» que no es algo externo o suprapersonal ni tampoco individual, sino que es el conjunto o sistema de relaciones entre las mentes sociales o socializadas de los miembros del grupo. De igual modo, el grupo, como el individuo, posee una vida mental, un alma o espíritu altamente organizado e independiente de las cualidades psicológicas de los individuos particulares que lo componen, convirtiéndose así en un sistema estructurado de fuerzas con existencia propia y tendencias independientes y con poder para moldear a los individuos y perpetuarse. Lo que diferencia al grupo del individuo es la existencia de una conciencia colectiva, de un espíritu de grupo que se impone sobre las conciencias individuales, pero que no tiene existencia más que en la estructura organizada de las mismas:

> «La influencia que ejerce el medio en el individuo como miembro de un grupo organizado no es ni una suma de sus miembros individuales ni algo cuya exis-

tencia no sea mental. Es el grupo organizado como tal, cuya existencia está en las personas que lo componen, pero que no existe en la mente de ninguno de ellos, y que tan poderosamente influye en cada uno de ellos debido a que es algo más poderoso, más globalizador que la mera suma de esos individuos» (McDougall, 1920, p. 12).

McDougall diferencia el «grupo» de la «masa inorganizada». La actividad en grupo no tiene que suponer automáticamente la degradación de los sujetos que participan. El grupo organizado, a diferencia de la masa desorganizada, es un elemento positivo en la vida humana y ha de cumplir cinco condiciones: *a)* cierto grado de continuidad en la existencia del grupo; *b)* una representación compartida del grupo y su naturaleza; *c)* interacción con otros grupos similares, pero animados de diferentes ideas y objetivos; *d)* un cuerpo de tradiciones, costumbres y hábitos en las mentes de los miembros del grupo que determinan las relaciones mutuas y las relaciones de cada uno con el grupo en su totalidad, y *e)* diferenciación de funciones.

Ayestarán (1996b, p. 39) sintetiza en cinco puntos la perspectiva grupal de McDougall:

«1) Los miembros del grupo reproducen en sus interacciones unos determinados valores.
2) La estructura social está regulada por dichos valores.
3) Los individuos tienen que asumir los valores del grupo para funcionar desde los valores grupales.
4) No hay conflicto interpersonal dentro del grupo.
5) El conflicto es de carácter intergrupal, es decir, es trasladado hacia el exogrupo.»

En esencia, en el grupo se desarrollan muchas, si no todas, las facultades propias del sujeto, las cuales se basan en la autoconciencia del grupo, el «espíritu del grupo» y en la idea compartida del grupo como una totalidad (González y Barrull, 1997). Su defensa de una teoría instintivista y de una teoría sociológica del comportamiento colectivo representan un esfuerzo por dar cuenta de ambas dimensiones del comportamiento humano. No obstante, habrá que esperar para que la psicología social logre integrar el estudio de lo individual y de lo social a Mead con la introducción del concepto del *self* y a Kurt Lewin con su noción del «espacio vital».

En definitiva, el grupo como *mente grupal* es:

1. Un sistema de relaciones entre las mentes «sociales» o «socializadas» de los miembros del grupo que confluyen en una idea compartida del grupo.
2. Un sistema organizado donde se desarrollan las facultades propias del sujeto: autoconciencia, volición y acción hacia un propósito.
3. Un sistema que cuanto más organizado esté, más compleja y evolucionada será su psicología.
4. Un lugar donde los individuos que lo componen deben tener algún grado de homogeneidad mental para poder formar un grupo psicológico.
5. Un lugar que genera procesos de despersonalización o identificación con el grupo como un todo, así como el instinto de sumisión al poder del grupo (Turner, 1990, pp. 32-33).

Todo este conjunto de ideas formuladas desde la tradición colectivista fueron cuestionadas y criticadas desde posiciones diametralmente opuestas y desde el enfoque individualista. Los partidarios de este enfoque plantearon sus tesis con un radicalismo similar al que en ocasiones esgrimieron los partidarios de la corriente opuesta. De ellos nos ocupamos en el siguiente epígrafe.

2.4. LA PERSPECTIVA INDIVIDUALISTA

Las concepciones del comportamiento humano representadas en autores como Le Bon, McDougall, Durkheim..., o la que ilustra Ross en su *Social psychology*, van a ser el centro de ataque de los autores enmarcados en lo que hemos dado en denominar perspectiva individualista, cuyo máximo representante fue Allport. Esta perspectiva define al grupo como la suma de sus miembros; rechaza, por tanto, la idea de una «mente grupal» porque *sólo los individuos son reales* y, por consiguiente, sólo se justifica una psicología individual. La psicología social no es necesaria como disciplina.

En Floyd H. Allport (1890-1978) convergen las tendencias sociales e intelectuales de su época (Farr, 1996). La sociedad de los años veinte, principalmente la norteamericana, se caracterizaba por un clima de incertidumbre y conservador donde los enfoques individualistas empezaban a imponerse a los sociológicos, que habían demostrado su incapacidad para predecir y explicar los fenómenos sociales experimentados en las décadas anteriores (Collier, Minton y Reynolds, 1996). Por otro lado, contó con una formación basada en las dos corrientes más en boga de entonces: el conductismo y el experimentalismo, aplicando a la psicología social los métodos aprendidos de sus maestros Holt y Münsterberg y reflejando las ideas de Watson.

El planteamiento de Allport es muy radical. Considera científicamente inaceptables los conceptos sobre mente grupal o colectiva. La caracterización de la psicología social como una rama de la Sociología —que era el planteamiento habitual en la época— se fundamenta en lo que denomina «falacia grupal», a la que define como:

> «... el error de sustituir el grupo como un todo, como principio de explicación, a los individuos del grupo. La palabra "grupo" tiene aquí un sentido amplio. Se pueden distinguir dos tipos de falacia: el primero intenta dar una explicación en términos psicológicos, aceptando que es posible tener una "psicología grupal" distinta de la psicología de los individuos. El segundo renuncia a la Psicología y trata de apoyarse en algún tipo de proceso grupal para el estudio de las relaciones causales. Ambas formas de falacia suponen la abolición del individuo y podríamos añadir que ambas, por lo mismo, acaban aboliendo los servicios de la Psicología como posible compañera de la Sociología» (Allport, 1923, p. 691).

Al comienzo de su obra cumbre, *Social psychology* (1924), apunta que no hay una psicología de los grupos que no sea esencial y fundamentalmente una psicología de los individuos y en los fenómenos de masa, en las colectividades; los únicos elementos psicológicos patentes proceden y se encuentran exclusivamente en la conducta y en la conciencia de los individuos y personas concretas. La única entidad social y psíquica es el individuo y el grupo no es si no la mera adición de un conjunto de éstos. Por tanto, para Allport, el grupo no es si no la suma de sus partes, el agregado de las realidades indivi-

duales. «Si nos ocupamos de los individuos, psicológicamente hablando, los grupos se ocuparán de sí mismos» (p. 9).

Como hemos indicado, el conductismo y el método experimental, junto con su enfoque en el individuo, representan los temas centrales del trabajo de Allport y a ellos nos vamos a referir para analizar su repercusión en la concepción de grupo. En su manual, Allport (1924) examina los dos grandes temas del conductismo de Watson: el debate conducta-conciencia y el problema del control social. Al igual que Holt, su tutor de Harvard, definía la Psicología como el estudio científico de la conducta y la conciencia. Pero la conducta era el término fundamental porque, a diferencia de la conciencia, era un «principio explicativo»; a diferencia de Mead, para quien la conciencia desempeña un papel activo en la determinación de la conducta. Allport, en alusión a Mead, sustituye el concepto de interacción de carácter consciente en la explicación de la acción social por la noción de interestimulación fisiológica. En esta línea, los fenómenos grupales deben ser explicados no ya en función del comportamiento de los individuos, sino, en última instancia, por procesos de origen fisiológico derivados de estímulos sociales:

> «... la explicación no se deriva del deseo, el sentimiento, la voluntad o el propósito por importantes que puedan aparecer a nuestra conciencia inmediata, sino de la secuencia estimulación-transmisión neuronal-reacción. La conciencia a menudo acompaña esta cadena de sucesos, pero nunca establece un vínculo de unión a dicha cadena» (*ob. cit.*, p. 2).

El argumento fundamental de Floyd Allport es que no existe ninguna «conciencia de grupo», porque la conciencia depende del sistema nervioso y éste sólo lo tienen los individuos. No existe una parte que se corresponda al cerebro dentro de una muchedumbre. Un grupo es simplemente una serie de individuos distintos que reaccionan entre sí o ante una situación común en función de los principios psicológicos fundamentales.

Para Allport, por tanto, la psicología social no se diferencia de la psicología individual. La existencia de una supuesta conciencia colectiva, de un espíritu grupal, es totalmente negada: la conciencia colectiva no es más que una suma de actos individuales. La psicología social es «el estudio de la conducta social y de la conciencia social del individuo..., es la ciencia que estudia la conducta del individuo en tanto en cuanto ésta estimula a otros individuos o es en sí misma una reacción a la conducta de aquéllos» (p. 12).

La psicología social es explicativa cuando trata con la conducta social y es descriptiva cuando trata con la conciencia social. Más aún, la Sociología, que definió el estudio del grupo como totalidad, tiene, en consecuencia, que derivarse de la Psicología. Según su punto de vista, «los datos psicológicos, como las reacciones innatas y las tendencias habituales y emocionales de los individuos, son principios explicativos sobre los que la Sociología construye la interpretación de la vida de los grupos» (Allport, *ob. cit.*, pp. 10-11).

Allport comienza su defensa de la posición individualista atacando el concepto de mente colectiva o conciencia de grupo. La distinción que hace de «grupos de participación» y «cara a cara» se puede utilizar para diferenciar diversas formas del concepto de mente de grupo. En los grupos de participación, la forma más simple de la experiencia de grupo es la percepción conjunta que se produce cuando dos personas atienden pasivamente a estímulos comunes (por ejemplo, dos personas en la playa mirando una puesta

de sol). En la medida en que están ensimismados en su percepción, la experiencia será similar. Un segundo tipo de experiencia que sucede en estos grupos es cuando los individuos perciben y responden a un estímulo o situación común (por ejemplo, un grupo de personas que intentan escapar de un edificio en llamas); cada individuo actúa por separado, pero las reacciones de todos son similares porque están respondiendo a la misma situación de emergencia.

En los grupos cara a cara, la conducta se basa en una interacción real. Allport observa la falta de investigación en estos grupos porque el control directo de los estímulos sociales es más difícil. Para compensar esta laguna, Allport ofrece algunas reflexiones sobre la interacción social en los grupos cara a cara. Sin embargo, su planteamiento es casi una caricatura de su propia posición individualista. Para Allport (1924), la conversación es una forma de control social:

> «Existe una tendencia universal a comunicar a los demás los pensamientos o sentimientos que percibimos como importantes. Normalmente, somos conscientes de que la información producirá cierta sensación, provocará risa, impresionará a nuestro interlocutor por nuestra importancia o controlará de algún modo las reacciones de nuestros compañeros» (p. 322).

Los individuos en los grupos cara a cara reaccionan total o principalmente entre sí y su conducta está influida por la conversación y la interacción. La conversación es un monólogo diseñado para impresionar, controlar o informar a las demás personas. Es una especie de combate común entre dos individuos, cada uno intentando impresionar al otro con su propia importancia.

El ataque de Allport al concepto de mente de grupo significó el final de su uso en la psicología social, de la misma forma que la crítica de Dunlap a la teoría del instinto social significó el fin para esa teoría como enfoque dominante en la psicología social. Las referencias explícitas a una «mente de grupo» desaparecieron prácticamente en los años treinta. No obstante, Krech y Crutchfield (1948, p. 20) escribieron veinticuatro años después: «Al margen del certificado de defunción por parte de F. H. Allport y de otros, el concepto de mente de grupo todavía parece llevar una vida fantasmal en el pensamiento de muchos psicólogos sociales.»

Las implicaciones de estos argumentos fueron resumidas años más tarde por Asch (1952) con gran brillantez:

> «Esta posición [la conductista] insiste enérgicamente en que, para comprender los fenómenos sociales, debemos rastrearlos hasta llegar a las propiedades de los individuos. Como los únicos actores son los individuos, todos los fenómenos de la vida de grupo, todas las instituciones, creencias y prácticas, desde sus más amplios alcances hasta sus menores detalles, siguen los principios de la psicología individual; constituyen pura y simplemente los productos de la conducta y motivos individuales. Las instituciones económicas son expresión de las necesidades de posesión del individuo; las del matrimonio son consecuencia de los impulsos sexuales, y las políticas se originan en el esfuerzo del individuo para conseguir poder. Si deseamos comprender la base de la guerra, debemos rastrearla en los motivos de los individuos. Nada existe en el grupo que no haya existido previamente en el individuo» (p. 247).

El último aspecto que hay que destacar en Allport es su defensa del experimentalismo y que constituye una de las principales diferencias con respecto a la tradición sociológica en psicología social. Es el abandono del eclecticismo metodológico para dar paso a un monismo experimental conforme a los principios del positivismo:

> «Se trataba, por tanto, de producir datos acerca de fenómenos abordables desde el método científico y de descubrir a partir de ahí las leyes a las que obedecían esos fenómenos, posibilitando de esta forma la constitución de un conocimiento predictivo. Esta opción implicaba necesariamente que se excluyeran del campo de la psicología social aquellos fenómenos que se prestaban a un tratamiento acorde con las exigencias positivistas y que se redujera drástica y deliberadamente la complejidad de los objetos psicosociales. Se abría así el camino que conduciría al estudio de mecanismos cada vez más elementales y cada vez más circunscritos a la esfera del individuo por contraposición o al campo de los procesos colectivos» (Ibáñez, 1990, p. 64).

Este individualismo metodológico exige tomar como unidad de análisis por excelencia el individuo. Cualquier fenómeno social por complejo que fuera debe ser explicado en términos individuales. «La suposición central del individualismo metodológico —llega a decir Watkins— es la de que no existen tendencias sociales que no puedan ser modificadas si los individuos implicados en ellas se lo proponen y disponen de la pertinente información para hacerlo» (Blanco, 1988, p. 88). No debe extrañarnos que Cartwright y Zander, citando a G. W. Allport, escribiesen: «El primer problema experimental —de hecho, el único problema durante las tres primeras décadas de la investigación experimental— se formuló como sigue: ¿qué cambio ocurre en la conducta solitaria normal de un individuo cuando están presentes otras personas?» (Cartwright y Zander, 1971b, p. 24).

En este contexto hemos de ubicar a Allport, que dentro de una perspectiva típicamente conductista escribiría: «La conducta social comprende estimulaciones y reacciones que se establecen entre el individuo y la porción social de su ambiente, es decir, entre el individuo y los otros» (p. 12).

Previamente, en 1897, y en esta misma línea, Triplet publicó sus primeros trabajos sobre la influencia ejercida por la presencia de otros en el rendimiento del individuo en su tarea. En un estudio de campo encontró que los ciclistas daban mejor tiempo si efectuaban la competición en grupo que si la hacían en solitario. Supuso que la presencia de los demás ejercía influencia sobre el comportamiento individual. En el experimento de laboratorio, los resultados confirmaron que niños trabajando en parejas realizaban mejor la tarea que si trabajaban en solitario. Moede (1921), por ejemplo, realizó un programa de investigación para ver los efectos que la presencia de un número variable de personas ejerce sobre el trabajo individual. Encontró que a medida que se ampliaba el grupo, el trabajo realizado por cada miembro disminuía. Estos estudios desencadenaron la investigación sobre productividad grupal, entre otros los estudios de *social loafing*.

Allport recopiló estas y otras evidencias experimentales y pasó a designar como «facilitación social» a este efecto positivo u optimizador que los demás parecen tener sobre algunos parámetros del comportamiento y que constituye, según Zajonc (1971), el primer paradigma experimental de la psicología social y, en consecuencia, también de la psicología de los grupos.

Los experimentos realizados en el Harvard Psychology Laboratory entre 1916 y 1919 mostraban que la realización de una tarea se veía incrementada con la sola presencia de otras personas realizando esa misma tarea (asociar cadenas de palabras, suprimir vocales, multiplicaciones, solución de problemas y dar juicios sobre olores y pesos). Para trabajar de forma pura en el terreno de la facilitación social era necesario que las tareas a desempeñar no implicasen competición entre los sujetos.

No obstante, encontró resultados contradictorios; ante ciertas tareas y en algunas situaciones experimentales, la presencia de otros tenía un efecto contrario al de la facilitación y más bien se debía hablar en esos casos de deterioro social del rendimiento, lo que le llevó a pensar que el efecto de facilitación social sólo era válido para las respuestas motoras francas y que la presencia de otros estorbaba, en lugar de facilitar, las respuestas intelectuales o implícitas. Más adelante, Dashiell (1936) observó que el incremento de la productividad individual por la presencia de otros puede ser debido a la facilitación social o la competitividad, y muchos años posteriores, Zajonc (1965) apreció que la presencia de otros sujetos tiende a favorecer las respuestas o los comportamientos bien aprendidos cuya realización es automática y a coaccionar o dificultar aquellos comportamientos que son difíciles de realizar o que son inhabituales.

La advertencia que el propio Allport hace sobre el paradigma experimentalista es significativa:

> «La realidad de la vida social de los grupos en referencia a las interrelaciones que los individuos mantienen entre sí es mucho más compleja que la de las situaciones experimentales descritas con anterioridad. Es por esta razón que, aunque los resultados obtenidos en los experimentos sean de utilidad, las generalizaciones derivadas de los mismos deban realizarse con cautela» (p. 284).

En un artículo posterior (Allport, 1962) matiza esta defensa del individualismo, donde, si bien sigue manteniendo su crítica a la idea del grupo como poseedor de una entidad supraindividual independiente que se impone sobre las mentes individuales, reconoce como erróneo considerar la psicología social como disciplina individual. Efectivamente, desde una perspectiva individualista, es imposible explicar la influencia que ejercen unas personas sobre otras por su mera presencia y mucho menos la influencia que ejercen en situación de coacción.

Si bien Allport no ahorra duras y muchas veces injustas críticas al grupo, y muy en especial a la supuesta existencia de una conciencia que se alza como el hecho objetivo y unidad de análisis central de la psicología social, el presentar aquí su figura obedece al estudio de la influencia del grupo sobre el comportamiento del individuo y, muy en especial, «por la utilización de una *metodología* que va a ser la que imponga su ley en el estudio de los diversos fenómenos grupales».

Aunque Allport no creyera en la existencia del grupo cuando lo estudia, ni la temática de que se ocupa, ni el cómo la trata tienen ya nada que ver con lo que se estaba haciendo mayoritariamente en las Ciencias Sociales en relación con este tema, y en esto radica precisamente su importancia. En suma, Allport constituye un punto de referencia obligado para entender el acontecer de la psicología social en general y de la psicología de los grupos en particular, porque es parte integrante de los fundamentos en los que se asentará la tendencia dominante de la disciplina, el experimentalismo y la concepción individualista.

En efecto, la metodología individualista ha acompañado la evolución del estudio de los grupos y de la psicología social a lo largo de las décadas, dominando la escena con sucesivas caracterizaciones: influencia social, teoría del intercambio, teoría psicoanalítica y los distintos enfoques cognitivos cuyos principales exponentes pueden encontrarse en las teorías del equilibrio, de la disonancia cognitiva, del procesamiento de la información, de la atribución y de la categorización cognitiva. Morales (1996) también coincide con este juicio, quien, tras denunciar la deformación de las enseñanzas de Lewin, afirma que «en definitiva, lo que se presencia es un retroceso en la consideración del grupo, una vuelta a los orígenes individualistas allportianos bajo los elegantes disfraces del conductismo, el psicoanálisis y el sociocognitivismo» (p. 25).

Resumiendo, desde la orientación individualista, el grupo es una falacia y ello porque es:

1. Un referente que concierne únicamente a individuos que comparten un espacio y un tiempo.
2. Algo inexistente. No es posible una psicología grupal distinta de la psicología individual.
3. Un agregado de personas, ya que los individuos son las verdaderas unidades de análisis sociales.
4. La interacción entre los individuos genera facilitación social y no explica el cambio social.

Trabajos y experiencias

A partir de Moede y Allport, la teoría e investigación sobre los grupos se encauzan de forma prácticamente definitiva e irreversible dentro de la tradición psicológica o individualista. Como ya comentamos, la aportación de Allport en este sentido fue clave, ya que consiguió hacer de la conducta del individuo el objetivo clave de la psicología social, enfocar dicho estudio desde una perspectiva conductista, para lo cual es necesario adoptar una metodología experimental y que fue, a la postre, la metodología que se utilizó en estudios directamente relacionados con los grupos, tal y como se pone de manifiesto en los estudios sobre facilitación social que, iniciados por Allport, fueron derivados a aspectos como juicio individual *versus* juicio grupal, solución de problemas individual *versus* grupal, etc.

Así, en 1925, L. E.Travis comprobó cómo la presencia de los otros producía un mejor aprendizaje en los sujetos experimentales. La ejecución mejoraba de forma clara en los ensayos que enfrentaban al sujeto ante un auditorio, situación en la que realizaban el mínimo número de errores.

Un año después, Weston y English (1926) demostraron que el rendimiento era muy superior en los tests de razonamiento en aquellos sujetos que trabajaban en proximidad. Farnsworth (1928) no encontró tales diferencias entre los sujetos aislados y los sujetos en grupo, lo que llevó a afirmar que las observaciones de Weston y English carecían del control necesario para su generalización.

Dashiell, entre 1930 y 1935, mostró que la situación de copresencia influía poco en la productividad, pero ésta aumentaba cuando el individuo se sometía a vigilancia y a competición. En 1931, Husband encontró que la presencia de los otros interfería en la memoria de un laberinto, resultado que confirmaron posteriormente Pessin y

Husband (1933). Pessin (1933) pidió a estudiantes universitarios que memorizasen listas de sílabas sin sentido en las condiciones de solos y en presencia de varios espectadores. Encontró que la presencia de los otros dificultaba las tareas de memorización, lo que ponía en entredicho la generalidad de la facilitación social.

En otro orden de cosas, y referido a la solución de problemas individual *versus* grupal, Watson (1928) comparó a sujetos y grupos trabajando en la tarea de construcción de palabras a partir de una palabra estímulo. En la condición individual, el mejor sujeto obtuvo un promedio de 49 palabras; sin embargo, los grupos obtuvieron un promedio de 75 palabras.

Shaw (1932), mejorando el diseño de Watson, encontró que en la condición individual los sujetos obtuvieron un 7,9 por 100 de respuestas acertadas; por el contrario, los grupos consiguieron llegar al 53 por 100, aunque el tiempo utilizado fue mayor. Shaw observó que en los grupos se daba una distribución muy desigual en la participación de sus miembros. En una línea muy similar se sitúa el trabajo de Husband (1940). Este autor analizó las diferencias entre los grupos y los individuos con respecto a la cantidad de horas/sujeto necesarias para llegar a la solución. Los grupos nunca lograron igualar a los individuos; las parejas eran menos eficientes que los individuos.

Burtt (1920) estudió las diferencias entre los juicios realizados por individuos de forma aislada o en interacción con otros. Encontró que los sujetos en situación de interacción cambiaban con más frecuencia de opinión, aunque estos cambios no significaban acierto del juicio. Marston (1924) encontró que las descripciones individuales eran más acertadas que las descripciones de aquellos sujetos que habían interaccionado previamente. Encontró que un juez entrenado era más cuidadoso que un jurado.

Jenness (1932) también comparó los juicios individuales con los juicios en grupo. En el caso de grupos de sujetos discrepantes, el error se reducía un 60 por 100 —frente al 4 por 100 del grupo de control— en las estimaciones finales respecto a las iniciales. En el caso de grupos de sujetos coincidentes, las estimaciones finales no eran más precisas que las del grupo de control. Gurnee (1937) pidió a un grupo de sujetos que realizasen por escrito un juicio en un test de verdad o falsedad. Después se llevó a cabo una votación a mano alzada en grupos de 18, 53, 57 y 66 sujetos. En todas estas situaciones el juicio grupal fue mejor que el promedio de los juicios individuales, justificando así la bondad de los juicios grupales.

El tufo experimentalista que se desprende de todos estos estudios, y la no consideración del grupo como unidad de análisis (imposible por otro lado dada la no creencia en su existencia como globalidad o totalidad), se vio contrarrestado por los estudios realizados en el campo aplicado tanto desde la escuela de Chicago como desde los ámbitos profesionales (clínico, escolar y organizacional).

La escuela de Chicago dominó la sociología americana a lo largo de los años veinte y treinta del siglo XX. La escuela se centraba en una serie coordinada de estudios sobre los efectos perturbadores de la migración, la urbanización y la industrialización. Sus orígenes se relacionan normalmente con Robert Park (1939), aunque reconoce que fue W. I. Thomas el que estableció la tradición investigadora que después ampliaría él. Prácticamente, todos sus autores, sin excepción, recalcaron la importancia de los pequeños grupos a la hora de elaborar sus concepciones teóricas.

Thomas y Znaniecki, en 1918, realizaron una investigación sobre la integración de los emigrantes polacos en Estados Unidos. A través de la correspondencia comprobaron que los grupos familiares tendían a desintegrarse. Los intereses de Park se centraban en

cómo el crecimiento de las ciudades había sustituido el tipo de relaciones entre los individuos, había creado nuevas formas de grupalidad y nuevas posibilidades de comportamiento desviado.

Frederick Trasher, discípulo de Park, realizó, en 1926, una investigación sobre las pandillas de Chicago. Recogió información sobre 1.100 pandillas de jóvenes delincuentes sirviéndose tanto del material policial como de los datos obtenidos de entrevistas a ex miembros de las bandas. Descubrió que la pandilla puede ser considerada como un grupo primario, ya que posee una clara estructura, desarrolla una tradición y una moral, un sentimiento de solidaridad, conciencia de grupo y apego territorial y, lo que es más importante, socializa a sus miembros en la subcultura de la delincuencia.

En esta misma línea de estudio, William F. Whyte realizó un estudio, en la década de los treinta, sobre bandas juveniles en la colonia italiana de Boston. Whyte se introdujo en el grupo y utilizó la observación participante como método. Se fijó en la estructura jerárquica y los sistemas de comunicación dentro de las bandas, así como sus relaciones con la sociedad. Descubrió que las pandillas tendían a delimitar un territorio propio y que lo defendían hasta la muerte frente a pandillas rivales.

Dunphy (1972) señala que todos estos estudios ponen de manifiesto los efectos desorganizadores de la concentración urbana sobre la familia tradicional, grupo primario por excelencia, y su sustitución por otro grupo primario, la pandilla, y las secuelas que ello acarrea, sobre todo en las clases sociales.

La psicología de los grupos también se dejó sentir en este periodo en el *campo aplicado*, dado el desarrollo de ciertas profesiones que requerían respuestas eficientes y rápidas. Como acertadamente lo expresan Cartwright y Zander (1971a, p. 19): «Parte de los primeros escritos sistemáticos más influyentes sobre la naturaleza de los grupos surgieron de las plumas de gente que desempeñaban profesiones, gente cuya motivación se ha dicho que es puramente práctica.»

Trabajos realizados por profesionales del campo de la clínica, la pedagogía, las organizaciones, etc., descubren que el grupo puede aportar beneficios adicionales, que el manejo de los grupos es capaz de producir efectos importantes en el comportamiento de sus miembros dado que en los grupos se dan fenómenos nuevos. Las experiencias con grupos en el campo aplicado revelaron la necesidad de su consideración y estudio desde un punto de vista teórico y científico.

Una de las primeras aplicaciones del trabajo en grupo fue en una de las profesiones más tradicionales en el ámbito psicológico, la *psicoterapia de grupo*. A raíz de la publicación de la obra de Freud (1921) *Psicología del grupo y análisis del yo*, se produce la utilización del grupo con fines terapéuticos, y que tuvo su desarrollo en la obra de Moreno, Bion, Thelen, Scheidlinger y Redl, de los que daremos cuenta más adelante. Pero ya en 1905 encontramos la utilización del grupo como ayuda complementaria al tratamiento de enfermedades somáticas y psíquicas.

Pratt fundó, en 1905, la Clínica del Pensamiento para pacientes tuberculosos. Pratt creía que individuos con los mismos problemas podrían ayudarse mutuamente si se les daba la oportunidad de interaccionar entre ellos. Este «método de clase» consistía en la impartición de una pequeña conferencia acerca de temas relevantes sobre su enfermedad. Calificaba a cada paciente según su comportamiento respecto a las indicaciones dadas en sesiones anteriores. Promoviendo la competencia entre los enfermos, controlaba el seguimiento de las pautas terapéuticas impartidas. Esta técnica también la utilizó con pacientes diabéticos, cardíacos y pacientes psiquiátricos, y fue utilizada por Emer-

son a niños desnutridos; Buck, a pacientes hipertensos, y Chappell, a pacientes con úlcera péptica.

Marsh (1931, 1935) modificó ligeramente el método de Pratt. En las reuniones no sólo estaban presentes los pacientes, también los familiares y el personal del hospital que intervenía directamente en el tratamiento del enfermo. Su objetivo era que los implicados en el tratamiento aprendieran a apoyarse mutuamente y a desarrollar mecanismos de solidaridad.

Un segundo movimiento profesional está relacionado con el *campo educativo*. La Business School de Harvard aplicó, durante la década de los años veinte, el denominado «método de casos». El objetivo era que los estudiantes saliesen preparados no sólo en el plano teórico, sino también en el práctico. Para ello se diseñaban casos que los estudiantes comentaban y discutían en grupos previos al análisis individual del caso. La coordinación de la discusión corría a cargo del profesor. Las ventajas que presenta esta técnica es que permite un aprendizaje activo y, por tanto, más eficiente; el alumno aprende a trabajar y discutir en grupo y practica los procesos de toma de decisiones, fundamentales en su desempeño profesional.

Por último, los estudios de los grupos tuvieron una aplicación inmediata en el *campo de las organizaciones*. En 1926 se crea el Departamento de Investigaciones Industriales en la Universidad de Harvard, donde Elton Mayo comenzará un año después sus trabajos con obreras de la fábrica Hawthorne, perteneciente a la Western Electric Company. Estos trabajos incluían tres series distintas de investigaciones. La primera fue un estudio experimental de los efectos de la iluminación: la productividad aumentaba tanto en las condiciones de mayor intensidad como de menor intensidad de la luz en el lugar de trabajo. La productividad también aumentaba en un grupo control donde no se producía ningún cambio. La productividad permaneció alta aun después de restablecer las condiciones originales. Ante estos resultados, los investigadores (Mayo, 1933; Roethlisberger, 1941) se vieron obligados a atribuir el cambio a su propia presencia y al interés que mostraban por los trabajadores.

En los siguientes estudios se aislaron variables específicas mediante el control experimental. Apartaron a cinco mujeres de sus compañeras y las colocaron en una habitación especial (sala de prueba). Los investigadores introdujeron ciertas mejoras en las condiciones de trabajo con periodos de descanso, días más cortos de trabajo, etc. La consecuencia fue un aumento tanto en la productividad como en la satisfacción en el trabajo. Pero sorprendentemente cuando más adelante se eliminaron estas mejoras, la productividad continuó aumentando. La actitud de los trabajadores hacia su tarea y la atención que recibían de los investigadores y supervisores eran tan importantes o más como los cambios reales de las condiciones laborales. Este fenómeno llegó a ser conocido como el *efecto Hawthorne*.

El tercer conjunto de investigaciones consistió en un estudio de observación de un grupo de hombres en una sala denominada «Bank Wiring Observation Room». El principal resultado fue el desarrollo de normas de grupo que restringían el trabajo resultante. Estas normas protegían a los trabajadores, en alguna medida, de las directrices de la administración. Los investigadores llegaron a la conclusión de que el grupo en sí mismo y las interrelaciones establecidas en la estructura informal eran los factores determinantes en la productividad individual.

No obstante, este optimismo precisa de algunas matizaciones. Gillespie (1988) analizó los archivos de estas investigaciones y llegó a la conclusión de que los resultados

ocultaban algunas interpretaciones conflictivas. Por ejemplo: los investigadores conocían desde el comienzo la importancia de los factores psicológicos; dos de las mujeres fueron sustituidas porque no cooperaban, las explicaciones oficiales atribuyeron el incremento a la atmósfera amistosa, pero fue después de producirse este cambio cuando la tasa de productividad aumentó; la explicación oficial atribuyó las normas para la limitación del trabajo a una reacción inconsciente, pero un informe preliminar de uno de los miembros del equipo de investigación sugirió que las normas que restringían la producción constituían un intento consciente para limitar el rendimiento por razones económicas.

Aunque los estudios de Hawthorne tratan con grupos, reflejan claramente un enfoque individualista de la psicología social (Collier, Minton y Reynolds, 1996). Sin embargo, demostraron, amén de la importancia del elemento humano en las relaciones industriales y de la necesidad de obtener cooperación y participación activa de los trabajadores, que los estudios experimentales de los pequeños grupos podían realizarse en ambientes reales, como, por ejemplo, el lugar de trabajo, y reforzaron la creencia de que el conocimiento científico sobre los grupos puede ser objetivamente empleado en el mundo real (Sundstrom, McIntyre, Halfhill y Richards, 2000).

Las investigaciones llevadas a cabo en el ámbito industrial durante este período, y recogidas en la obra *Management and the Worker* (Roethlisberger y Dickson, 1939), significaron un avance coherente con la propia evolución en el tratamiento de los grupos a partir del abandono de posiciones mentalistas propias de finales del siglo XIX.

LECTURAS RECOMENDADAS

Ayestarán, S. (1996): «Evolución histórica del concepto de grupo», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, pp. 34-58.

Blanco, A. (1987): «La perspectiva histórica en el estudio de los grupos», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupos*, pp. 67-106, Madrid, UNED.

Blanco, A. (1988): *Cinco tradiciones en psicología social*, Madrid, Morata.

Reicher, S. (1989): «Los disturbios del St. Paul: una explicación de los límites de la acción de las masas en términos del modelo de la identidad social», en J. F. Morales y C. Huici (eds.), *Lecturas de psicología social*, pp. 175-202, Madrid, UNED.

Reicher, S. (1990): «Conducta de masa como acción social», en J. C. Turner, *Redescubrir el grupo social*, pp. 235-274, Madrid, Morata.

Bibliografía complementaria

Aebischer, V., y Oberle, D. (1990): *Le groupe en psychologie sociale*, París, Dunod.

Anzieu, D., y Martin, J. Y. (1994): *La dinamique des groupes restreints*, París, Presses Universitaires de France.

Buceta, L. (1979): *Introducción histórica a la psicología social*, Madrid, Vicens-Vives.

Collier, G.; Minton, H. L., y Reynolds, G. (1996): *Escenarios y tendencias de la psicología social*, Madrid, Tecnos (v.o., 1991).

Danzinger, K. (1983): «Orígenes y principios básicos de la Völkerpsychologie de Wundt», en G. de la Rosa y J. Vásquez Rosa (comps.), *Historia de la psicología social*, México, UAM-I.

Durkheim, É. (1928): *El suicidio*, Madrid, Reus.

Durkheim, É. (1986): *Las reglas del método sociológico*, 5.ª ed., Madrid, Morata.

Freud, S. (1974): «Psicología de las masas y análisis del yo», en *Obras completas,* vol. VII, Madrid, Biblioteca Nueva.

González, M. P. (1995): *Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de los grupos* (Cap. 1: «El lugar de la teoría en la psicología de los grupos»), Barcelona, EUB.
Grauman, C. F. (1972): *Social Psychology*, 2 vols., Gotinga.
Le Bon, G. (1983): *Psicología de las masas*, Madrid, Morata (v.o., 1895).
McDougall, W. (1920): *The group mind*, Nueva York, G. P. Putnam's Sons.
McDougall, W. (1960): *An introduction to Social Psychology*, 32 ed., Boston, John W. Luce & Co.
Munné, F. (1974): *Grupos, masas y sociedades. Introducción sistémica a la sociología general y especial*, Barcelona, Hispano Europea.
Schäfers, B. (1984): *Introducción a la sociología de grupos,* Barcelona, Herder.
Simmel, G. (1977): *Sociología,* 2.ª ed., Madrid, Revista de Occidente.
Tarde, G. (1986): *La opinión y la multitud*, Madrid, Taurus.

CAPÍTULO 3

De la perspectiva interaccionista y su evolución

3.1. INTRODUCCIÓN

El interés sistemático y continuado por la teorización e investigación de los fenómenos grupales obedeció a la confluencia de una multiplicidad de factores. En palabras de Cartwright y Zander (1971a, p. 18): «[La dinámica de grupo] fue el resultado de muchos avances ocurridos en un periodo de varios años y en varias disciplinas y profesiones diferentes. Desde una perspectiva histórica, puede considerarse la dinámica de grupo como fruto de la convergencia de varias proyecciones de las ciencias sociales y, con mayor amplitud, como producto de la sociedad particular en que surgió».

En efecto, el crecimiento de las ciudades y el comienzo de la industrialización en Estados Unidos despertaron un cúmulo de problemas y preocupaciones. Los científicos sociales se preocuparon por el nacimiento de nuevas formas de vinculación grupal (la pandilla) que estaban sustituyendo a las tradicionales (la familia). La crisis económica del veintinueve, que obligó, por ejemplo, a suspender los estudios a Hawthorne, y el acceso de Hitler al poder son dos de los hechos que influyeron fuertemente para ver en el estudio de los pequeños grupos la panacea para la solución de muchos de los problemas que tenía planteados la sociedad.

La depresión terminó con el sentido de confianza y con el énfasis en el individualismo que dominó la sociedad americana durante los años veinte. El aumento de los problemas sociales desvió la atención a lo que estaba sucediendo en el plano social y los psicólogos sociales se preocuparon más por describir la conducta de los grandes contextos sociales. El esfuerzo y la cooperación de grupo, más que la iniciativa y la competición individual, parecían ser la clave para un cambio social constructivo.

Cartwright (1979, p. 85) no duda en señalar a Hitler como la persona que ejerció el mayor impacto sobre esta disciplina por las consecuencias que acarreó el advenimiento de la Segunda Guerra Mundial y los levantamientos políticos que la precedieron. Una consecuencia directa fue la emigración de científicos sociales: «Resulta muy difícil imaginar qué hubiera sido de la psicología social si gente como Lewin, Heider, Köhler, Katona, Wertheimer, Lazarsfeld y Brunswick no hubieran venido a Estados Unidos cuando

lo hicieron», a lo que Blanco (1987, p. 82) añade: «Con toda probabilidad sería bien distinta de lo que es en la actualidad no sólo por la obra de cada uno de ellos, no sólo por lo que hicieron, sino por la huella que dejaron en personas de tanta trascendencia para esta disciplina como Asch, Festinger, Barker, Deutsch, Kelly, etc.»

Un segundo bloque de factores que propició el interés por los grupos proviene de la existencia de unas convicciones, creencias y actitudes positivas respecto a la relevancia y a las posibilidades de la investigación social para dar respuestas a los problemas sociales. La aceptación de la capacidad de los científicos sociales para dar respuesta y solución a los problemas sociales ha quedado demostrada en algunas investigaciones aquí comentadas. En 1939 había suficientes investigaciones sobre relaciones intergrupo como para poder escribir todo un ensayo del «problema negro» en Estados Unidos (Myrdal, 1944). Un ejemplo más de esta fe en la efectividad de la ciencia social fue la creación, en 1936, de la *Sociedad para el Estudio Psicológico de Temas Sociales*, con 333 miembros acreditados. Bien es verdad que la idea de dirigir las investigaciones a fin de resolver los problemas sociales se aceptó más lentamente si lo comparamos con las ciencias naturales y biológicas, ingeniería o medicina. Sin embargo, aun en los años treinta se concedían significativos recursos a las ciencias sociales.

Por último, amén del gran número de profesiones surgidas en este periodo y que ya hemos dado cuenta de las mismas, debe hacerse mención a los avances metodológicos en las ciencias sociales, especialmente aquel que hizo creíble que la conducta del individuo podría ser objeto de investigación científica:

> «Es difícil imaginar cómo la dinámica de grupo pudo haber existido antes de echar raíces la creencia de poder conducir la investigación empírica con grupos de gente, qué fenómenos sociales importantes son factibles de medición, qué variables de grupo pueden ser manipuladas con propósitos experimentales y qué leyes pueden descubrirse para gobernar la vida en grupo» (Cartwright y Zander, *ob. cit.*, p. 22).

Por tanto, fue extremadamente importante el desarrollo de técnicas de investigación que pudieran aplicarse a la investigación de grupos. Tres fueron, en opinión de Cartwright y Zander, los triunfos metodológicos que contribuyeron al estudio de los grupos:

a) *Experimentos sobre la conducta individual dentro de los grupos*. Anteriormente nos hemos referido a los trabajos de Allport, Triplett, Moede, Dashiell y Moore, que no sólo mostraron la posibilidad de realizar experimentos sobre la influencia de los grupos en la conducta individual, sino que también desarrollaron técnicas aún en uso. Otra línea de investigación, íntimamente relacionada con la anterior, comparaba la ejecución de individuos y grupos. Los trabajos de Gordon (1924), Watson (1928) y Shaw (1932) plantearon: ¿quién hace mejor el trabajo, los grupos o los individuos? Resultó que no se podía contestar a esta pregunta sin especificar más las condiciones, aunque se aprendió mucho al buscar la respuesta. Todos estos trabajos, aunque no manejaron —estrictamente hablando— propiedades de grupo, evidenciaron que podía estudiarse experimentalmente la influencia de los grupos sobre los individuos y facilitaron la idea de variar experimentalmente en el laboratorio las propiedades del grupo.

b) *Observación controlada de la interacción social*. Los primeros intentos serios de refinar los métodos de observación los encontramos hacia 1930 en el campo de la psicología infantil. También se desarrollaron métodos para obtener muestras de interacciones de un grupo grande por largos periodos de tiempo. Mediante la observación, y con el cuidado entrenamiento de los observadores, se obtuvieron datos cuantitativos fiables. Goodenough (1928), Jack (1934), Olson y Cunningham (1934), Parten (1932) y Thomas (1933) fueron los principales investigadores responsables de estos avances.
c) *Desarrollo de la técnica sociométrica*. Uno de los recursos más comúnmente utilizados para obtener información de los miembros de grupo fue la técnica sociométrica inventada por Moreno (1934). Aunque nos ocuparemos más adelante de la figura de Moreno, indicar aquí que la técnica sociométrica proporciona datos cuantificables sobre patrones de atracción y rechazo existentes en un grupo.

Cartwright y Zander (*ob. cit.*, p. 31) nos informan de todo ello en los siguientes términos:

> «A finales de los años treinta varias tendencias convergieron de modo que empezó a formarse un nuevo campo de la dinámica de grupo. Para entonces, la importancia teórica y práctica de los grupos estaba empíricamente documentada. Ya no se discutía la posibilidad de realizar investigaciones objetivas y cuantitativas sobre la dinámica de la vida en grupo. Además, se había desligado la realidad sobre los grupos del misticismo para situarla abiertamente en los dominios de la ciencia social empírica... Tras la interrupción impuesta por la Segunda Guerra Mundial, se lograron rápidos avances en la construcción de un cuerpo de conocimientos sistemática y empíricamente fundamentado que se preocupara por la dinámica de la vida en grupo.»

Pero este cúmulo de acontecimientos sociales, desarrollos tecnológicos y profesionales y avances científicos están acompañados, en buena lógica, de actividades realizadas por personas impregnadas, en su modo de hacer y de pensar, de esos mismos acontecimientos y características sociales. Autores como Newcomb, Sherif, Hyman, el grupo de Yale, Myrdal, Lewin, Lippitt y White, Likert y Moreno desarrollaron trabajos de gran relieve interno y de gran relevancia social a mediados de la década de los treinta. De entre todos ellos, los trabajos de Moreno, Lewin, Sherif y, más adelante, el propio Asch son especialmente relevantes por su directa vinculación con la temática grupal.

Como bien sintetiza Hare (1976, p. 388):

> «Fue durante este periodo (1939-1940) que la mayoría de las implicaciones contemporáneas de la investigación en grupos pequeños comenzó a aparecer, incluyendo tres de los actualmente clásicos proyectos de investigación: los estudios sobre liderazgo de Lewin, Lippitt y White; las observaciones de Mayo, Turner, Whitehead, Roethlisberger y Dickson en la planta de Western Electric, y los resultados de Moreno y Jenning de sus exploraciones sociométricas.»

A continuación pasamos a describir brevemente algunas de las aportaciones y características más sobresalientes de estos autores, así como de la perspectiva interaccionista a la que dieron lugar.

3.2. ORIENTACIONES TEÓRICAS

En los años veinte, la psicología de los grupos se encontraba en un callejón sin salida. La polémica Allport-McDougall, defensor de la postura individualista, nominalista, el primero frente a la existencia independiente de una mente grupal defendida por el segundo, no llegó a converger. Algunos años posteriores, hacia 1935, autores como Sherif, Lewin y Asch proporcionaron una salida. Estos autores, aunque en diferentes grados, compartían un enfoque *gestáltico* en sus planteamientos y que podemos concretar en dos ideas claves (Turner, 1988, 1995):

a) «El todo es mayor, o diferente, que la suma de sus partes»; el grupo, como sistema organizado, genera propiedades de un nivel superior, o distinto, a las que poseen por sí mismos los elementos que lo componen.
b) Las reacciones de los individuos ante los estímulos son función del modo en que los perciben, comprenden o interpretan; en consecuencia, la conducta es resultado del *significado* psicológico otorgado a dichos estímulos mediado por la percepción y la cognición del sujeto y no por una reacción instintiva o condicionada, como propugnaban los conductistas.

Las aportaciones de estos autores defendiendo la noción de interacción aplicada a los grupos, en una época dominada por el conductismo y el individualismo estadounidense, marcó un hito en la historia de la psicología de los grupos: «El interaccionismo fue, tal vez, la primera gran innovación que enriqueció la tradición de la psicología social en los grupos, bastante escasa hacia mitad de los años treinta. Lo hizo hasta tal punto, que consiguió convertirla en uno de sus objetivos preferentes de estudio» (Morales, 1996, p. 23).

Aunque coincidían con Allport en que los procesos psicológicos sólo pueden residir en los individuos, reconocen sin circunloquios la existencia de una psicología propiamente grupal porque la pertenencia a grupos modifica *psicológicamente* a los individuos y no sólo conductualmente, como había afirmado Allport (Turner, 1994). Es decir, los individuos experimentan cambios psicológicos cuando forman parte de grupos debido a la interacción que se da entre ellos, generándose propiedades psicológicas y productos grupales como normas, actitudes, valores, objetivos, estereotipos, etc., los cuales son interiorizados por los miembros transformando sus «mentes» individuales.

En definitiva, durante las décadas de los años treinta y cuarenta se asentaron tres áreas de trabajo que marcaron la psicología de los grupos y que podemos sintetizar en:

a) Se crea un campo conceptual de gran relevancia: Moreno elabora su teoría sociométrica; Sherif, su teoría normativa, y K. Lewin, su teoría de campo; posteriormente, Asch añadirá su paradigma del conformismo; todos aceptan una psicología de grupo distintiva.
b) Se desarrollan técnicas de investigación hasta entonces sin explorar y surge la investigación-acción, hoy día vigente.
c) La psicología de los grupos se empieza a aplicar en diversos campos sociales.

No obstante, este panorama tan prometedor no cristalizó con toda su fuerza debido a una línea retroactiva hacia el individualismo implícito que focalizó las relaciones como

interpersonales más que como relaciones que se basan en pertenencias grupales determinadas. Habrá que esperar a la década de los setenta, con Tajfel, para que sea abordada en su verdadera dimensión. Pero de esto nos ocuparemos en otro momento y ahora revisaremos las principales aportaciones de estos autores, cruciales en la comprensión de los grupos.

La orientación sociométrica: Jacob Leví Moreno

La aportación de este autor, padre fundador de la psicología de los grupos (Garrido, 1978; González, 1995), «en el sentido de que es el primer autor que se ocupa fundamentalmente y con amplitud de los grupos humanos como objeto de su trabajo» (González, *ob. cit.*, p. 47), abarca los tres grandes aspectos de todo estudio sistemático: el teórico, el metodológico y el aplicado. De origen judío sefardita, nació en Bucarest en 1889 (aunque se atribuyen diferentes fechas de su nacimiento), se educó en Viena, donde pasó la primera parte de su vida y donde cursó estudios de Medicina y Psiquiatría, siendo uno de sus maestros Sigmund Freud. En 1917 se doctoró en Psiquiatría.

Como características sobresalientes de su personalidad caben señalar su capacidad creadora y un espíritu independiente y rebelde que, en 1912, le lleva a enfrentarse a un Freud maduro y en el cénit de su carrera. Las palabras que recoge Gendron (1980, citado en Clemente, 1987) son reveladoras en este sentido:

> «Bien, doctor Freud, yo comienzo donde usted finaliza. Usted pone a la gente en el escenario artificial de su despacho; yo les pongo en la calle y en sus casas, en sus alrededores naturales. Usted analiza sus sueños; yo les doy el valor para que vuelvan a soñar de nuevo.»

Su rebeldía le acarreó el rechazo tanto por la psiquiatría tradicional como por el psicoanálisis, por lo que tuvo que emigrar, en 1925, a un país que le permitiera desarrollar su doctrina: Estados Unidos, donde publica en 1934 su obra más conocida, *Who shall survive?* (Moreno, 1934, traducido al español en 1972 bajo el título *Fundamentos de la sociometría*), donde «por primera vez aparecen expuestas las técnicas sociométricas y su elaboración matemática» (Garrido, 1980, p. 563). Su éxito fue fulgurante y años más tarde —a manera de revancha— su influencia llegó a Europa, provocando un interés cada vez mayor.

El trabajo de Moreno se caracteriza por su gran creatividad y originalidad, llevado a cabo, en su mayor parte, fuera del ámbito académico. Garrido (1978) indica que Moreno tiene que recurrir al lenguaje metafórico y poético para poder expresar todo su torrente creativo. Muy tempranamente trabaja con grupos, ya sean de niños, de prostitutas, de refugiados de guerra o de intelectuales, de forma poco ortodoxa y muy creativa, introduciendo técnicas teatrales, de improvisación y de discusión. Así, en 1913, en colaboración con Wilhem Green, especialista en enfermedades venéreas, ayudó a un grupo de prostitutas para que se organizasen como tales, desarrollando mecanismos de solidaridad intragrupal, creando un fondo económico para hacer frente a los problemas, promoviendo la reivindicación de sus derechos, etc.

Durante la guerra, organizó la agrupación de individuos de un campo de concentración mediante sus afinidades e intereses, lo que permitió reducir los conflictos. En 1921 crea un teatro de expresión espontánea, donde actores aficionados representan la actua-

lidad del día. En 1925 emigró a Estados Unidos. En 1930 trató de mejorar el clima social de la prisión de Sing-Sing aplicando la técnica sociométrica, así como la creación de pequeñas colectividades agrícolas para hacer frente a la crisis económica, obteniendo resultados notables.

Todos estos acontecimientos le prepararon para hacer frente a lo que sería su intervención más conocida. En 1932, la dirección de un centro de rehabilitación para chicas jóvenes delincuentes en Hudson le llamó para que realizara una reorganización interna de los pabellones. Con la ayuda de Helen Jennings, aplicó por primera vez la sociometría de forma sistemática. La intervención logró apaciguar el clima tenso que reinaba en la institución y disminuir al mínimo el número de evasiones de las muchachas.

Moreno fue el primero en utilizar la denominación de «psicoterapia de grupo» en el encuentro, de 1931, de la American Psychiatric Association y que definió como un proceso curativo promovido por las fuerzas del grupo, incluido el terapeuta. En 1936 construye su primer teatro terapéutico y en 1941 funda el hospital terapéutico del Hospital General St. Elisabeth, que llegaría a ser el mayor centro de difusión del psicodrama terapéutico y de formación de expertos en psicodrama. Año seguido, se funda el Moreno Institute, en Nueva York, hecho que origina un verdadero desarrollo del psicodrama y de las ideas de Moreno a nivel internacional. En definitiva, la figura de Moreno es un anclaje importante para la psicología de los grupos tanto por las investigaciones aplicadas, como hemos visto, como por su trabajo teórico, que pasamos a comentar a continuación.

El nacimiento de la sociometría

Con Moreno nace la sociometría. Etimológicamente, *sociometría* significa la «métrica de lo social». Tanto Moreno como sus seguidores toman como referencias fundamentales para su conceptualización el *socius* (el otro, el compañero), el *metrum* (la medida) y el *drama* (la acción). La sociometría es, por consiguiente, «una orientación dinámica que trata de estudiar las relaciones humanas en cuanto que tienen un carácter social o interdependiente y que utiliza para ello la medida, es decir, una serie de técnicas matemáticas» (Clemente, 1987, p. 277).

Aunque frecuentemente la sociometría se ha tomado como referencia para designar una técnica concreta (el sociograma) o un conjunto de técnicas creadas por Moreno, o para etiquetar a todas aquellas teorías psicológicas y sociológicas que utilizan la medida en sus investigaciones de las relaciones interpersonales, hay que subrayar que la sociometría no se ha limitado a constituir una escuela por ella misma, sino que con frecuencia ha sido adaptada y tratada como una parte de otras orientaciones teóricas, tales como el psicoanálisis, la Gestalt, etc. Ello no supone, no obstante, un sometimiento hacia estas orientaciones en el estudio de los grupos. Al contrario, la sociometría constituye de por sí un enfoque diferenciado, lo que justifica su tratamiento como un epígrafe aparte.

Algunos autores han argumentado que la sociometría de Moreno surge a partir de una crisis religiosa que tuvo. Moreno cree en la existencia de un «paraíso perdido» que el hombre tiene que recobrar dado que el mundo actual camina hacia una catástrofe (estamos en vísperas de la Primera Guerra Mundial y la monarquía austro-húngara daba sus últimos coletazos). El reencuentro con la espontaneidad y con la creatividad son, según Moreno, elementos básicos para esta reconstrucción, siendo Dios el exponente

máximo de ambas cualidades. Influido por las ideas de Rousseau, Froebel y Pestalozzi, adopta una postura optimista del hombre, aunque un tanto redentora y mesiánica. La idea de ir avanzando hacia las cualidades supuestamente divinas vislumbradas por Moreno fue lo que, según él mismo confiesa, le llevó a la creación de las técnicas sociométricas, que tienen como fin conseguir la liberación de la espontaneidad creadora.

Como vemos, el pensamiento de Moreno es reflejo del ambiente ideológico en el mundo occidental durante y después de la Primera Guerra Mundial. Marxismo y psicoanálisis rechazaban la religión. Moreno aprovecha este hecho para proponer una corriente inversa, donde la religión sería precisamente el punto fundamental. Pero es, principalmente, en la sistemática oposición a Freud donde surge y evoluciona su teoría.

Ya hemos comentado que el pensamiento de Moreno se construye *frente* al pensamiento de Freud. Es decir, existe una influencia de Freud sobre Moreno, pero no en el sentido de construir «a partir de», sino de construir «en contra de» o «en oposición a». Así como para Freud lo social reprime y patologiza al hombre y, por tanto, es negativo, en Moreno sólo a través de lo social el hombre puede autorrealizarse. Para Freud, el hombre es un ser pasivo determinado por los condicionantes externos y sociales. Para Moreno, por el contrario, el hombre se crea y autodetermina a través de su acción. En Freud, lo fundamental es el análisis, una forma más de pasividad frente al entorno. En Moreno, sólo a través de la actividad el hombre puede regularse y superar sus conflictos internos, de ahí la enorme importancia de la acción en el pensamiento de Moreno (*rol playing*, psicodrama, sociodrama, etc.).

Frente a la asociación libre de *ideas*, como método adecuado del análisis grupal, Moreno propone la asociación libre de *individuos*, es decir, la sociometría. Para Moreno, «la asociación libre trabaja razonablemente sólo dentro de los cauces psicológicos de *un* solo individuo. Las asociaciones libres que tienen sentido en la mente de A carecen de él en la mente de B o de C. Carecen de un cauce *común* o, por decirlo así, de un *inconsciente común*, tal y como Jung sostenía. No existe en realidad un puente entre ellos. Lo que resultó de ello no fue psicoanálisis de grupo, sino psicoanálisis separado de cada individuo. Pero mi objetivo era la producción de *grupos*, la terapia de *grupo* y el análisis de *grupo*» (Moreno, 1979, p. 27).

En suma, para Moreno, el estudio de las asociaciones entre ideas es sustituido por las asociaciones entre individuos (sociograma). En vez de preguntar a un individuo con qué (idea) se asocia libremente, hay que preguntarle con quién (persona) se asociaría libremente.

Entre ambos, Freud y Moreno, subyace un tema de fondo que es el origen de puntos de vista contrapuestos y de pensamientos totalmente distintos: la concepción del hombre. El concepto positivo del hombre lleva a Moreno a reivindicar la espontaneidad como elemento crucial en todo proceso de orientación positiva y de creatividad. Freud, por su parte, no puede aceptar la espontaneidad creadora porque es un producto de la represión de la libido, con lo cual lo patologiza dejando lo más genuino del hombre aunado a la neurosis. Para Moreno, el hombre es fundamentalmente bueno y su maldad proviene de las frustraciones y represiones a las que está sometido, al contrario que la postura adoptada por Freud. En estas primeras teorías psicológicas se hace evidente una clara injerencia de asuntos morales. En este sentido, la teoría de Moreno está impregnada de objetivos morales e ideológicos que tratan de liberar a los hombres de las represiones que causan su malestar con la esperanza de que un hombre libre actúe de forma sana y positiva.

Conceptos en la sociometría

Antes de pasar a desarrollar el sistema teórico de Moreno, definiremos en primer lugar algunos de los conceptos clave de su teoría sociométrica para proceder después a su comprensión dentro del marco teórico por él esbozado.

Moreno designó con el término *socionomía* al sistema de leyes sociales, que dividió en tres ramas: la sociodinámica, la sociometría y la sociatría. La sociodinámica es la ciencia que estudia la estructura de los grupos sociales, de los grupos aislados y de las asociaciones de grupos. La sociometría, que se ocupa de medir las relaciones interpersonales: desarrollo y organización del grupo y la posición de los individuos en él. La sociatría es la ciencia de la curación de sistemas sociales.

El elemento básico en estas tres ciencias es el *átomo social,* que sería análogo a cada uno de los elementos de la tabla periódica de elementos químicos. Es la posición concreta que ocupa cada individuo dentro de una estructura. El *tele* es el conjunto de atracciones y de rechazos socioafectivos que posee cada átomo social, cada individuo. Siguiendo con la analogía de la química, sería la «carga» de cada elemento químico, su valencia. Así, podemos hablar de un «tele positivo» y de un «tele negativo». Moreno define el tele como «el sentimiento y el conocimiento de la situación real de las otras personas» (*ob. cit.*, p. 50).

El modo en que se establecen las estructuras de los sistemas sociales y las fuerzas que originan su dinámica evolutiva vienen dadas por las leyes de la sociodinámica. Estas leyes son: la ley sociogenética, la ley sociodinámica y la ley de la gravitación social.

La *ley sociogenética* afirma que la estructura grupal —tanto desde la perspectiva ontogenética como filogenética— es el resultado de la evolución desde formas simples a formas más complejas. Moreno adopta un punto de vista darwinista, aunque no lo desarrolló de forma sistemática. Fundamentalmente, la ley sociogenética afirma que la estructura social del momento es el resultado de una evolución temporal desde formas más simples hacia formas más complejas por selección natural. No existe una estructura de grupo *per se*, sino que los grupos van evolucionando a través de estructuras distintas. Las estructuras que sobreviven son aquellas que dotan de mayores aptitudes de adaptación a los grupos que las poseen.

La *ley sociodinámica* afirma que cuanto mayor sean los contactos (teles) dentro del grupo, mayor es la estabilidad estructural del mismo, en la que cada individuo tiende a permanecer en una posición sociométrica estable, ya sea ésta periférica o central en el grupo. El individuo aislado tiende a seguir estando periférico y el individuo central tiende a mantener dicha posición cuanta más interacciones se produzcan en el grupo. La estabilidad estructural produce una mayor especialización de roles en los individuos del grupo y, al igual que los organismos biológicos, esta mayor especialización de los individuos proporciona una mayor capacidad de supervivencia al grupo.

Esta ley explicaría el porqué dentro de un grupo existen sujetos que se eligen entre sí, el porqué de los rechazos mutuos, del aislamiento de algunos sujetos, etc. Esta ley es necesaria para explicar la estructura socioafectiva de todo grupo, ya que se comprueba que las relaciones existentes entre los átomos sociales son distintas de las que se producirían por simple azar. El azar implicaría que todos los individuos recibirían una cantidad más o menos similar de elecciones y rechazos, mientras que en la práctica se observa que algunos individuos suelen recibir la mayoría de elecciones y otros la mayoría de

los rechazos. Moreno, no obstante, no especifica una ley general para todos los grupos, sino que recomienda descubrirla en cada caso.

La *ley de la gravitación social* afirma que el movimiento de un grupo respecto a otro es directamente proporcional a la suma de las fuerzas de atracción emitidas o recibidas e inversamente proporcional a la suma de las fuerzas de repulsión emitidas o recibidas, suponiendo que las posibilidades de comunicación entre ambos permanezcan constantes.

Con esta ley Moreno plantea la atracción entre grupos (individuos de grupos distintos) y no entre individuos de un mismo grupo. En este sentido, podemos considerar a Moreno (al igual que Sherif) como uno de los primeros autores en introducir el punto de vista intergrupal en el análisis de los grupos.

Moreno piensa e imagina el espacio social como un sociograma en el cual cada individuo ocupa una posición emocional y funcional debido a sus valoraciones de la realidad de los otros, es decir, estableciendo interacciones con los demás. Cuando dichas valoraciones corresponden a la realidad del otro, se origina una relación recíproca o tele. Mediante los teles, los individuos comunican sus sentimientos, sus opiniones y conforman su cultura social. La existencia o no del tele se manifiesta en el análisis sociométrico. A una elección recíproca le corresponde un *tele positivo* y a un rechazo recíproco corresponde un *tele negativo*. Cuando las elecciones y/o los rechazos *no son recíprocos*, no existe tele. Es decir, para que se establezca tele (reciprocidad) entre dos individuos dependerá de ambos. Si existe reciprocidad es porque ambos perciben correctamente al otro —ya sea positiva o negativamente— y si no existe reciprocidad es porque ambos no se perciben correctamente.

En este sentido, una relación interpersonal será sana si y sólo si es recíproca, si y sólo si ambas personas se valoran mutuamente de forma real y verídica, independientemente del signo de la valoración (positiva o negativa). Si debido a una percepción distorsionada de la realidad del otro (una valoración no verídica del otro) se experimenta un sentimiento positivo o negativo respecto a él, sin que éste corresponda en la misma dirección del otro, no se establece un tele y, por tanto, no puede desarrollarse una relación social sana entre ambos.

Para Moreno, es la espontaneidad lo que permite al individuo adaptarse a la realidad del otro y, por tanto, es lo que permite el establecimiento de las relaciones recíprocas o teles. En la medida que la valoración del otro deje de ser espontánea y se rija por parámetros prefijados (estereotipos, normas, imposiciones, etc.), con mayor facilidad se apartará del hecho real del momento e impedirá el desarrollo del tele. La espontaneidad es, para Moreno, anterior a la inteligencia y a la racionalidad, y cuando se la inhibe bajo «el deber ser», produce comportamientos inadaptados.

El conjunto de todas las relaciones entre los individuos de una colectividad define y conforma la *estructura social* de la misma. Ésta viene dada por la forma que adopta la *totalidad* de las elecciones y/o rechazos (teles) entre sus componentes. La sociometría, según Moreno, comenzaría a aparecer como ciencia desde el momento en que somos capaces de estudiar una estructura social en su conjunto y en sus partes al mismo tiempo. Si observamos la estructura social, advertiremos la posición concreta que ocupa en ella cada individuo, observaremos grupos de personas entre los que se dan atracciones recíprocas, otros en los que se dan rechazos recíprocos, etc. Estas relaciones no se dan por mero azar, sino de acuerdo a una ley (la ley sociodinámica) que hace que determinados sujetos sean los «líderes» del grupo, otros serán los «rechazados», otros «los olvidados», etc.

Ahora bien, no cualquier estructura forma grupo. Para Moreno, *un grupo existe en la medida que se establecen teles positivos entre sus miembros*. Esto supone un desequilibrio en el sentido de una mayor proporción de relaciones recíprocas positivas respecto a los demás tipos de relaciones. Por tanto, cuando la distribución de las elecciones en un conjunto de individuos se debe al azar, no existe grupo. Moreno señala que todo grupo posee dos estructuras: una estructura oficial formalizada y una estructura sociométrica, de la cual los miembros del grupo no son conscientes en su mayor parte. La estructura real del grupo viene dada por la síntesis de ambas estructuras. Todas estas ideas son recogidas de forma metodológica en el test sociométrico, del que nos ocuparemos en el apartado de metodología grupal.

La orientación de la teoría del campo: Kurt Lewin

Kurt Lewin (1890-1947) nació en Mogilno, un pequeño pueblo rural de la Prusia oriental. En 1905, la familia se trasladó a Berlín cuando Lewin contaba quince años para que los hijos pudieran acceder a una formación superior adecuada. Lewin comenzó en la universidad como estudiante de Medicina en Friburgo y Munich. De vuelta a Berlín, se interesó por la Filosofía y, a través de ella, descubrió la Psicología, a la que se dedicó por completo. Uno de sus primeros trabajos fue la descripción fenomenológica de cómo el mundo mira a un soldado combatiente basada en su propia experiencia de la Primera Guerra Mundial. Realizó su tesis doctoral (*La psicología del comportamiento y de las emociones*) bajo la dirección de Carl Stumpf, director del laboratorio de psicología de la Universidad de Berlín. En este mismo laboratorio se habían desarrollado las actividades de los creadores de la teoría de la Gestalt: Wertheimer, Köhler y Koffka, que, junto a Lewin, formaban los «cuatro grandes». En otros trabajos, escritos durante este período, se ocupó de contrastar las condiciones de trabajo en la fábrica con las de la granja. El trabajo agrícola, aunque duro, era interesante por la diversidad de tareas a realizar. Lewin sostenía que el trabajo era importante porque daba significado a la vida, pero tenía que merecer la pena. Para ello había que humanizar las condiciones de trabajo, que dependía de un conjunto de necesidades psicológicas y no sólo valorar éstas en términos de producción y de costes.

En 1921, Lewin entra como profesor en el Instituto de Psicología de Berlín. Su buena reputación como profesor y como investigador despertó incluso el interés de estudiantes de Estados Unidos, que no dudaron en aterrizar en su universidad para seguir sus enseñanzas e investigaciones. Un extenso número de estudios se realizaban bajo la supervisión de Lewin, que trataban, principalmente, con el recuerdo de tareas inacabadas, sustitución de tareas, nivel de aspiraciones, saciedad y cólera, y que se publicaron en *Psychologische Forschung*, una revista de la Universidad de Berlín dedicada a la psicología experimental. Aparte de estos trabajos, la reputación de buen profesor también provenía de las buenas relaciones que mantenía con sus alumnos. Lewin y sus alumnos se reunían regularmente en la cafetería para tratar de todos estos temas. En uno de estos encuentros, Lewin observó que el camarero podía cumplir con un amplio pedido, pero no podía recordarlo cuando le pedía que lo repitiese después de haber pagado la cuenta. Esto le llevó a un experimento realizado por Bluma Zeigarnik para comprender que el contexto de las metas provoca un estado de tensión psicológica que no se libera hasta que se ha alcanzado la meta. Las metas no realizadas continúan produciendo tensión y un deseo de acabar la tarea. En consecuencia, las

tareas inacabadas serán recordadas casi el doble que las realizadas. Esto se ha llegado a conocer como el «efecto Zeigarnik».

Pero el aumento del nazismo hacía difícil a los profesores judíos mantener sus puestos universitarios y Lewin no tuvo otra opción que emigrar a Estados Unidos en 1933. En una carta a Köhler expresaba así sus sentimientos:

> «Si actualmente creo que no existe otra elección para mí que no sea emigrar, comprenderás que este pensamiento ciertamente no es fácil para mí [...]. Cuando pienso en dejar a mis padres y parientes, dejar la casa que hemos construido, ir hacia un futuro incierto, abandonar la estructura científica que tardaría muchos años en reconstruir, en el mejor de los casos, entonces seguramente en la raíz de tal decisión no está el desprecio de las vulgaridades o el miedo a las molestias personales, sino sólo una realidad social decisiva y aplastante» (Lewin, 1933/1986, pp. 41-42).

En Estados Unidos fue profesor en Stanford (California), Cornell (Nueva York) y, más tarde, en 1935, en la Universidad de Iowa, encargándose del Instituto de Investigación sobre el Comportamiento del Niño hasta 1939. Fue en este periodo cuando Lewin se entregó casi por completo al campo de la psicología de los grupos.

Este cambio se debe a diversos factores. Collier, Minton y Reynolds (1996) los concretan en tres. En primer lugar, se hacía cada vez más evidente que los factores sociales eran una de las fuentes primarias de conflicto y de frustración, especialmente en los niños. Para comprender temas como el conflicto, la sustitución de metas, por ejemplo, era necesario tener en cuenta los factores sociales. El interés de Lewin por la psicología de los grupos se basaba también en la creciente preocupación por los problemas sociales, que era general en los años treinta. Lewin pensaba que muchos problemas sociales, como el racismo, el antisemitismo y la agresión, eran problemas dentro y entre grupos y que a veces era más fácil cambiar la conducta del grupo que la de un individuo. Un tercer factor que contribuyó al cambio de perspectiva de Lewin fue la relación con sus alumnos. En el prólogo a su libro sobre psicología topológica, Lewin admite que «siempre fue incapaz de pensar de forma provechosa como una persona aislada» (Lewin, 1936, p. viii).

En 1938, Lewin realizó, junto con Lippitt y White, su famosa investigación sobre el efecto que los líderes autocráticos, democráticos y *laissez-faire* ejercían sobre el clima grupal. En el grupo autocrático aparece la hostilidad, la agresión y la frustración, mientras que en el grupo democrático emerge la solidaridad y el espíritu de grupo. El estilo *laissez-faire* o «dejar hacer» produjo similares resultados que el estilo autocrático. Las diferencias existentes entre estos tipos de líderes fueron tomadas por Lewin como una prueba clara de la superioridad del líder democrático. Este experimento fue un acontecimiento en psicología social, porque mostró que era posible manipular el clima social a través de la representación de papeles y estudiarlo experimentalmente.

En 1939, Lewin inició la investigación sobre ambientes industriales. Su interés en este área, como ya hemos visto, se remonta a la década de los años veinte. En 1939 se le presentó la oportunidad de ayudar a aumentar la producción de la Harwood Manufacturing Company, situada en una comunidad rural de Virginia. Esta planta pagaba unos sueldos relativamente altos, pero tenía una elevada tasa de reajuste de personal y baja productividad. Después de reunir a los trabajadores y valorar su situación, Lewin pensó

que la baja productividad se debía en parte al hecho de que los trabajadores locales veían como poco realistas las metas puestas por la administración. En consecuencia, no se sentían obligados a cumplirlas. Lewin introdujo una fuerza externa para romper el equilibrio «cuasi estacionario» en el que se hallaba el grupo que se resistía a cambiar y alcanzar el estándar establecido. Mandó traer unos sesenta trabajadores especializados de una factoría vecina que había cerrado. Estos trabajadores no tuvieron ninguna dificultad para alcanzar las cuotas de producción y muy pronto los trabajadores locales elevaron su nivel de producción hasta alcanzar cotas equivalentes. Se animó a la empresa para que proporcionase a los trabajadores mayor control mediante la discusión de grupo, y los trabajadores elevaron gradualmente las cotas y alcanzaron niveles aún más altos de producción. Esto condujo a la realización de otros estudios sobre autoadministración, entrenamiento de liderazgo y superación de la resistencia al cambio. Estas investigaciones contribuyeron a cambiar el acento en la simplificación de las tareas en favor de la motivación social y a crear el campo de la conducta organizativa.

Cuando Estados Unidos interviene en la Segunda Guerra Mundial, la investigación de Lewin se orientó hacia problemas más relacionados con ella. En colaboración con Mead (véase Lewin, 1947a), realizó un estudio sobre el hábito alimenticio de los americanos. En una primera fase de este estudio, se demostró que las madres eran las principales responsables del tipo de alimentos consumidos. Los maridos y las mujeres simplemente comían lo que les preparaban las madres. Se animó a grupos de mujeres a que comprasen y preparasen diversas carnes como parte del esfuerzo de guerra. Algunos grupos de mujeres escucharon una conferencia de un experto, mientras que otros participaron en la discusión de grupos. La discusión de grupo demostró ser más eficaz. Un tercio de las madres que participaron en la discusión de grupo habían servido al menos una de las carnes sugeridas, mientras que sólo un 3 por 100 del grupo de la conferencia había seguido los consejos del experto. Este y otros estudios apoyaron la idea de que era más fácil cambiar las actitudes dentro de los grupos que hacerlo individualmente. Los grupos estimulan la participación, establecen normas y sirven como fuente de comparación social.

Todos estos trabajos culminarían en la creación del Research Center for Group Dynamics en 1946, bajo la dirección de Lewin (1947b) y con la participación de figuras tan relevantes en la psicología social como Leon Festinger, Stanley Schachter, Ronald Lippitt, Alex Bavelas, Dorwin Cartwright y Morton Deutsch. En el verano de 1946, Lewin realiza su primera tentativa en grupos de formación con la ayuda de K. D. Benne, L. P. Bradford, R. Lippitt, M. Deutsch, M. Horwitz y M. Seeman. Aquí nació la idea de los grupos de formación o *T-Groups*: no sólo se trata de interactuar en el seno de los grupos, sino de aprender y concienciar las actitudes que cada uno adopta frente al otro y establecer una comunicación sobre tales hechos.

Su inesperada muerte, un ataque cardiaco un 11 de febrero de 1947, le impidió institucionalizar estos encuentros. Serán sus discípulos los que asuman esta labor. Leland Bradford creó el First National Training Laboratory in Group Development (NLT), donde se desarrollaron las técnicas del *T-Group* como método de formación en las relaciones humanas.

El pensamiento lewiniano

El pensamiento de Kurt Lewin se sustenta en los principios de la Gestalt. Aunque algunos autores encuentran diferencias claras entre la teoría del campo y la Gestalt, creemos

que esta separación está poco justificada y que es más acertado caracterizar a Lewin como un postgestaltista o un gestaltista poco ortodoxo (Carpintero, 1993). Lo cierto es que Lewin, aunque no se identifica totalmente con los principios de la Gestalt, por ejemplo, rechaza el principio de isomorfismo y no comparte plenamente la posición fenomenológica de los gestaltistas; elabora su teoría del campo de la aplicación de algunos de los principios de la escuela de la Gestalt.

La Gestalt nace oponiéndose a dos tendencias básicas de la psicología de su tiempo. En primer lugar, hacer frente al «fracaso» conductista, que intentaba explicar el comportamiento humano prescindiendo de los fenómenos de la experiencia subjetiva y que adoptaba una posición extremadamente reduccionista ante el fenómeno humano. En segundo lugar, oponerse al mentalismo que rechazaba los hechos objetivos del comportamiento. Sus axiomas fundamentales pueden resumirse en: holismo, dinámica e isomorfismo psicofísico.

En primer lugar, la Gestalt reivindica una concepción holística de la naturaleza. El comportamiento y los hechos reales forman un todo indisociable y como tales hay que tratarlos. No es posible la comprensión de un hecho reduciéndolo a unas pocas variables. La descripción de los procesos psicológicos sólo será correcta cuando incluya el campo total de acontecimientos en el que se circunscribe. Así, Lewin insistirá en que la conducta de una persona es función tanto de ella misma como de su ambiente.

Frente a una descripción particular de los elementos que constituyen una determinada realidad, el pensamiento holístico trata de hallar la relación (ley) que determina que dichos elementos (como un todo) adopten la configuración presente, ya que esta relación (o ley) puede determinar otras posibles configuraciones de dichos elementos.

La consecuencia más importante del holismo es la posibilidad de adoptar puntos de vista más macros en el análisis psicosocial. En otras palabras, el holismo nos permite pensar en la persona, el grupo, la organización, la sociedad, etc., como *sistemas* poseedores de propiedades globales en sentido macroscópico prescindiendo de su realidad microscópica.

En segundo lugar, la Gestalt, frente a una concepción mecánica, reivindica la *naturaleza dinámica* de los procesos psicológicos. El pensamiento mecánico considera la persona como un sistema pasivo gobernado por las restricciones que impone su medio ambiente en cada momento determinado. Desde esta perspectiva, para comprender el comportamiento humano sólo es necesario describir la naturaleza del entorno al que está sometido. El conductismo es un buen ejemplo de este pensamiento mecanicista.

Por su parte, el pensamiento dinámico considera la *interacción* entre las condiciones del entorno y las tendencias naturales del individuo. Es decir, el comportamiento obedece a unas leyes que son independientes de la situación concreta. Por tanto, cualquier fenómeno viene determinado por las leyes que lo gobiernan y las condiciones del entorno en que se produce. Se rechaza, por consiguiente, las explicaciones basadas exclusivamente en las condiciones del entorno. En suma, cada individuo se comporta en función tanto de sus tendencias naturales como de las condiciones del entorno.

Por último, el *isomorfismo psicofísico*. El orden de la experiencia subjetiva es idéntico al orden de los procesos físicos subyacentes a ella. Para la Gestalt, todos los fenómenos de la experiencia (sentimientos, emociones, percepciones, ideas, opiniones, etc.) son manifestaciones de procesos físico-químicos en el cerebro igualmente ordenados.

Partiendo de la idea gestaltista de que la psicología debe estudiar la totalidad de la experiencia, Lewin toma el concepto de *campo*, que los gestaltistas habían utilizado en

el estudio de la percepción, y lo introduce en el área de la motivación y de la personalidad, que fue, inicialmente, el objeto de su psicología topológica. La inclusión de ese concepto y de la idea de totalidad desembocan en el concepto de *espacio vital*, definido como el conjunto de factores mutuamente dependientes que forman parte de la experiencia psicológica. En el espacio vital están incluidos tanto la posición de la persona como su ambiente psicológico, es decir, el ambiente tal y como es percibido por la persona. El postulado central de la teoría del campo es que la conducta es función de la interacción entre la persona y el ambiente. Con ello, Lewin se hace eco de la importancia de los factores ambientales en la determinación del comportamiento sin renunciar, como habían hecho los conductistas, a la consideración de variables de carácter cognitivo.

La exposición sistemática de la teoría del campo no es tarea fácil, máxime si consideramos la poca sistematización de Lewin en su exposición y la ambigüedad con la que utiliza algunos de sus conceptos centrales. Según el propio Lewin (1951/1978), las principales características de la teoría del campo son: «El empleo de un método constructivo más que clasificatorio; el interés en los aspectos dinámicos de los hechos; un enfoque psicológico antes que físico; un análisis que parte de la situación global; la distinción entre problemas sistemáticos e históricos; la representación matemática del campo» (p. 68).

Lewin (véase, por ejemplo, *Epistemología comparada* [1991], editada por Blanco), preocupado por el estado de la teorización de la psicología, considera que ésta debe seguir el mismo proceso de evolución que las demás ciencias, que consiste, según él, en la sustitución progresiva de una metodología clasificatoria por un método constructivo. En su trabajo *El conflicto entre las perspectivas aristotélicas y galileanas en la psicología contemporánea* (1931/1969) toma como modelo la evolución de la física, y afirma que la psicología debe realizar la misma transición desde una perspectiva aristotélica (caracterizada por la utilización de conceptos clasificatorios, adopción de un enfoque cuantitativo y estadístico y la formulación de leyes basadas en la frecuencia de ocurrencia de los fenómenos) a una perspectiva galileana (caracterizada por la utilización de conceptos dinámicos, por el uso del enfoque cualitativo y por el empleo de leyes basadas en la utilización de conceptos genéticos). El método genético o constructivo se caracteriza porque las relaciones entre los fenómenos no se establecen en virtud de su similitud, sino la forma en que se derivan unos de otros.

La pretensión de Lewin es que en psicología se produzca una evolución similar, y ése es, de hecho, el objetivo metodológico y epistemológico de la teoría del campo:

> «La esencia del método constructivo es la representación de un caso individual con el auxilio de unos pocos "elementos" de construcción. En psicología se pueden emplear como elementos la "posición" psicológica, las "fuerzas" psicológicas y otros conceptos similares. Las leyes generales de la psicología son enunciados acerca de las relaciones empíricas entre estos elementos constructivos o algunas de sus propiedades. Es posible construir un número infinito de constelaciones de acuerdo con estas leyes; cada una de estas constelaciones corresponde a un caso individual en un momento dado. De esta manera puede llenarse el vacío entre generalidades y especificidades, entre leyes y diferencias individuales» (Lewin, 1951/1978, p. 69).

Por tanto, para Lewin, lo importante es encontrar aquellos conceptos que puedan servir como *elementos de construcción* en psicología, identificar unos pocos constructos

cuya combinación pueda ayudarnos a explicar cualquier fenómeno psicológico. Los conceptos utilizados por Lewin como elementos de construcción de su teoría del campo pueden ser divididos en dos grandes grupos: los derivados de su representación topológica del espacio vital (véase la Figura 3.1), a los que Deutsch y Krauss (1965/1984) denominan *conceptos estructurales*, y los que tienen su origen en su psicología vectorial, los *conceptos dinámicos*, según la clasificación utilizada por Deutsch y Krauss.

La consideración de un enfoque cualitativo en el estudio de los fenómenos psicológicos le lleva a introducir en la psicología la utilización de la topología:

> «La psicología debe ocuparse de una multitud de hechos coexistentes que están interrelacionados y en una posición relativa uno respecto del otro; en términos matemáticos, tiene que ocuparse de un "espacio"... En psicología, una geometría no cuantitativa que comenzó a desarrollarse hace poco, la "topología" puede emplearse satisfactoriamente para tratar problemas de estructura y posición en el campo psicológico. Este espacio permite la representación dentro y fuera de cierta región, la relación entre las partes y el todo y un gran número de características estructurales» (Lewin, 1951/1978, p. 146).

De esta concepción topológica surge una serie de conceptos estructurales, como los de *región, subregiones, vías de acceso, barreras, posición* y *estructura cognitiva*. Tanto la persona como el ambiente se encuentran divididos, según Lewin, en *regiones*. En el caso de la persona, hay una serie de regiones centrales, menos accesibles y que son las partes integrantes de la personalidad, y un conjunto de regiones periféricas, más superficiales y más susceptibles de ser afectadas por el ambiente. Cada región se encuentra, a su vez, dividida en distintas *subregiones*. Las *vías de acceso* simbolizan la posibilidad de paso de unas regiones a otras, mientras que las *barreras* representan obstáculos para acceder a las mismas. La *posición* es definida como la relación espacial de las diferentes regiones (por ejemplo, la pertenencia de una persona a un grupo) y la *estructura cognitiva* es la posición relativa de las diferentes partes de un campo tal y como éstas son percibidas por la persona.

Estos conceptos estructurales, aunque necesarios, no son suficientes para explicar los fenómenos psicológicos de carácter dinámico, por lo que la psicología topológica debe ser complementada con una «psicología vectorial», en la que los conceptos básicos

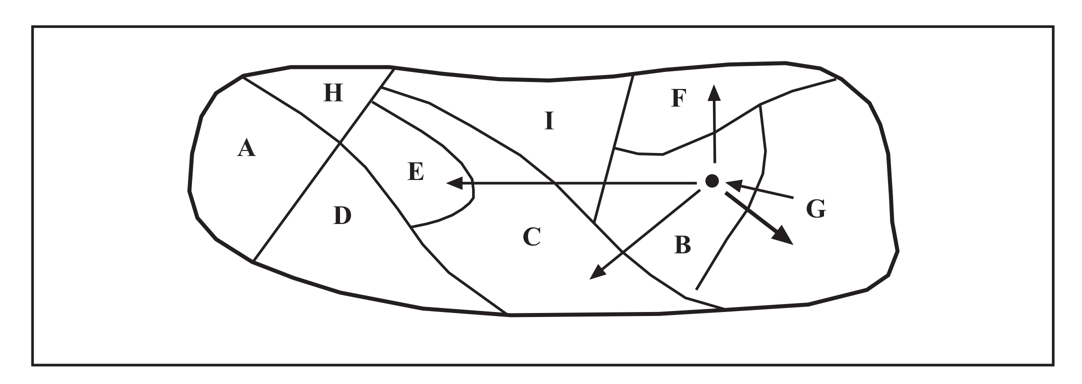


Figura 3.1. Representación del espacio vital, sus campos de fuerzas y locomoción del sistema

son los de *locomoción, fuerza, tensión* y *valencia*. La *locomoción* es el movimiento desde unas regiones a otras. Tal movimiento está determinado por la *valencia*, definida como el atractivo o rechazo de las diferentes regiones del campo. En virtud de esta valencia, las regiones contienen vectores de diferente intensidad que representan la fuerza ejercida por cada una de ellas. Los cambios en la estructura del campo desencadenan una *tensión* que la persona tenderá a reducir. Esta tendencia al equilibrio es una aplicación al campo de la motivación de la ley gestáltica de la buena forma, según la cual la persona tiende a percibir los estímulos de la mejor forma posible. En este sentido, Lewin considera que la comprensión de un determinado hecho no puede hacerse atendiendo exclusivamente a la subregión involucrada, sino que necesita considerarse todo el conjunto de fuerzas que simultáneamente inciden sobre el sistema.

Cuando la resultante de este conjunto de fuerzas es nula debido a que tienen igual magnitud, pero sentido contrario, no hay locomoción y aparece el *conflicto*. Es decir, cuando el sujeto se halla en una situación de disyuntiva, no experimenta una decantación hacia una dirección determinada. Lewin propone que la magnitud del conflicto es proporcional a la magnitud absoluta de las fuerzas de dicho campo.

Considerando las fuerzas que pueden incidir sobre una misma posición, Lewin distingue tres tipos de conflicto: 1) *aproximación-aproximación*, cuando las dos fuerzas de atracción son opuestas entre sí y de igual magnitud; por tanto, la consecución de una impide la consecución de la otra; 2) *aproximación-evitación*, cuando existe una fuerza de atracción y otra de repulsión hacia una misma posición (por ejemplo, cuando se desea alcanzar un objetivo, pero no se está dispuesto a pagar el precio que se requiere), y 3) *evitación-evitación*, cuando se está sometido a dos fuerzas opuestas de rechazo; por ejemplo, una está en la disyuntiva de aceptar una invitación desagradable o tener que ofender a un amigo si no acepta dicha invitación (véase la Figura 3.2).

Otro aspecto importante de la teoría del campo es la inclusión del principio gestaltista de *contemporaneidad*, según el cual la conducta es el resultado de los factores estructurales y dinámicos del espacio vital presente: «Cualquier conducta o cualquier otro cambio en un campo psicológico depende solamente del campo psicológico en *ese momento*» (Lewin, 1951/1978, p. 55). Esta afirmación ha levantado un sinfín de controversias, aunque hay autores, como, por ejemplo, Carpintero (1993), que no encuentran justificadas estas críticas, casi siempre derivadas de una interpretación incorrecta de su pensamiento. Por una parte, este planteamiento fue interpretado como un ataque al planteamiento teórico del psicoanálisis, que sostiene la importancia de la infancia en la conformación de la personalidad adulta, y por otra, como un menosprecio injustificado por los efectos del aprendizaje propugnado por otras grandes corrientes. Lewin señala al respecto:

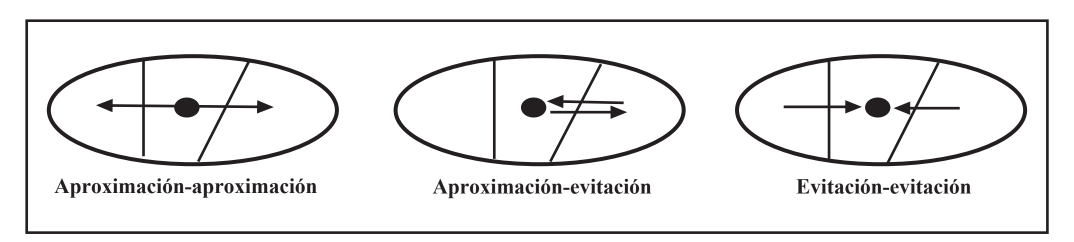


Figura 3.2. Tipos de conflicto, según Lewin

> «... este principio ha sido destacado, desde el comienzo, por los teóricos del campo. Ha sido frecuentemente mal entendido e interpretado en el sentido de que los teóricos del campo no se interesan por los problemas históricos o por el efecto de las experiencias anteriores. Nada más erróneo. En verdad, los teóricos del campo están muy interesados en los problemas históricos y evolutivos y, ciertamente, han contribuido para ampliar el ámbito temporal del experimento psicológico... El efecto del pasado sobre la conducta puede ser sólo indirecto; el campo psicológico pasado es uno de los orígenes del campo presente y éste a su vez influye en la conducta. Unir ésta con el campo pasado presupone, por tanto, que se conozca suficientemente cómo ha cambiado el campo en aquel momento el hecho pasado y si en el ínterin otros hechos han modificado el campo otra vez o no» (Lewin, 1943a).

En mi opinión, el tratamiento que Lewin hace de la historia en la teoría del campo es complejo, y una compresión adecuada del mismo requiere considerar su relación con los conceptos lewinianos de causalidad y legalidad. Es cierto que Lewin rechaza la utilización de factores del campo pasado para explicar el comportamiento actual, y en este sentido su posición es ahistórica y se encuentra fuertemente enfrentada con la derivada de otros enfoques teóricos, como el psicoanálisis, que subraya la importancia de los hechos pasados en el desarrollo del comportamiento presente. Sin embargo, la dependencia que se establece entre el comportamiento y los factores que están presentes en el campo en un momento dado implica que el comportamiento es producto de la estructura social concreta en la que la persona se encuentra inmersa, es decir, del momento histórico concreto. En suma, esta posición no implica renunciar a la influencia de los hechos pasados, puesto que éstos determinan tanto el espacio psicológico como la dirección de las fuerzas dentro del mismo y, por tanto, puede decirse que todos los hechos del pasado quedan reflejados en la situación presente.

También el futuro contribuye a la determinación de la conducta actual, pero sólo en la medida en que las metas propuestas y deseadas, aunque no alcanzadas todavía, están presentes en el campo actual; esto es, forman parte del espacio vital del individuo o del grupo en el momento presente, con lo que, en última instancia, el comportamiento depende exclusivamente del presente. Bien entendido que este presente hay que tomarlo con una cierta perspectiva temporal que incluya tanto el pasado reciente como el futuro inmediato. La amplitud de dicha perspectiva dependerá del nivel de análisis de la situación. En general, cuanto más macroscópico sea el análisis, mayor será la duración temporal a considerar, y viceversa.

De la dinámica de la personalidad a la dinámica grupal

La significación histórica de la teoría del campo para la psicología de los grupos radica en su definición gestáltica de los grupos, que posibilitó el que éstos fueran considerados como unidad de análisis básica y el impulso que dio a la utilización de la experimentación en psicología social. El concepto de grupo es el que sirve de puente a Lewin para pasar de la psicología individual a la psicología social. Su concepción gestáltica del todo como algo diferente de la suma de las partes le permite asumir de forma científica el polémico concepto de grupo.

Pero hemos de convenir con Fernández Ríos (1987) que la teoría del campo no es tanto una teoría de la personalidad, o una teoría de grupos, o una teoría del cambio

social, cuanto una forma de acercarse a la realidad, que se aplica primero a la comprensión de la dinámica individual para, posteriormente, ampliar su concepción a las otras unidades sociales y al propio cambio social. Así, los conceptos que antes hemos visto, creados todos a propósito de la dinámica individual, tienen su aplicación a la dinámica grupal y social (Lewin, 1978). Es más, difícilmente se puede comprender la dinámica grupal sin tener en cuenta su concepción sobre la dinámica individual. En lo que sigue exponemos algunos conceptos básicos de indudable trascendencia para la dinámica grupal: interdependencia, satisfacción de necesidades, espacio vital del grupo, etc. (cfr. González, 1995).

La importancia que el grupo tiene para Lewin queda suficientemente demostrada en esta afirmación suya: «El grupo es lo único en que una persona se sustenta» (Lewin, 1940, p. 101). Lewin concibe el grupo a partir de la *interdependencia* entre sus miembros:

> «El valor científico que haya podido contener el concepto de la mente de grupo se resuelve en los problemas concretos y familiares de los todos dinámicos en sociología y psicología social. La concepción del grupo como todo dinámico debe incluir una definición del grupo que se base en la interdependencia de los miembros (o mejor, de las subpartes del grupo). Me parece muy importante este punto, porque muchas definiciones del grupo toman como factor constituyente la similitud de los miembros del grupo más que su interdependencia dinámica» (Lewin 1951/1978, pp. 142-143).

Y en otro lugar afirma de forma taxativa:

> «...No es la semejanza o la ausencia de ella lo que determina si dos individuos pertenecen al mismo o a diferentes grupos. Lo determina la interacción social u otros tipos de interdependencia. Se define más adecuadamente un grupo como un todo dinámico basado más bien en la interdependencia que en la similitud» (Lewin, 1936, p. 184).

Aspecto este de la similitud que provocará una importante crítica de Turner.

Para Lewin, el grupo no se define por la proximidad o similitud de sus miembros, sino por las relaciones de interdependencia entre los mismos. La interdependencia es el factor decisivo y superior a cualquier otro (similitud entre los miembros, igualdad de objetivos, enemigo común, sentimiento de pertenencia, etc.) que se puede adoptar para definir un grupo. Por tanto, la condición *sine qua non* para la existencia del grupo es la existencia de una interdependencia: «Esto significa que un cambio en el estado de alguna de sus partes afecta al estado de cualquier otra parte. El grado de interdependencia de las subpartes de los miembros de un grupo varía desde una masa sin cohesión alguna hasta una unidad compacta» (Lewin, 1939). Definido así el grupo, una díada puede ya considerarse como grupo si existe una interdependencia entre los miembros. Esta graduación de la interdependencia es un antecedente claro del concepto de «borrosidad» de McGrath, como veremos más adelante.

Esta interdependencia surge de la tendencia de los individuos a asociarse en grupo para *satisfacer sus necesidades*. El grupo, definido a partir de la interdependencia, constituye una necesidad para el individuo, puesto que «interdependencia» significa «depen-

dencia mutua», es decir, necesidad mutua del otro. El grupo, en este sentido, no es un hecho caprichoso e irrelevante, sino que surge de una necesidad. Determinadas necesidades pueden satisfacerse mejor dentro de la actividad organizada de un grupo, mientras que otras sólo pueden satisfacerse perteneciendo y actuando dentro de un grupo social. En cualquier caso, la satisfacción de necesidades dentro de un grupo sólo puede acaecer si se establecen lazos de interdependencia entre sus miembros. Considerado el grupo como el elemento sustentador del individuo, la mayoría de las metas sociales pueden reducirse al interés de pertenecer o evitar algún grupo.

Lewin extiende el concepto de *espacio vital* referido al individuo al fenómeno grupal. En este caso, el *espacio social* o campo social representa el campo de fuerzas a las que está sometido el grupo como unidad de análisis. Este espacio social tiene las mismas propiedades que el espacio psicológico individual, donde el grupo, como un todo, constituye el punto de aplicación del sistema de fuerzas. «El espacio vital de un grupo consiste en el grupo y su ambiente tal como éste existe para el grupo.» Así considerado, «el espacio vital se define de manera que en un momento dado incluya todos los hechos que tienen existencia y excluya aquellos que no la tienen para el individuo o grupo estudiado. La existencia para el individuo o grupo se define desde un punto de vista pragmático. Lewin atribuye existencia a todo lo que tenga efectos demostrables» (Cartwright, 1978).

Lewin plantea el *equilibrio* que debe existir en todo grupo entre los objetivos de cada individuo y los grupales. En un extremo, el individualismo supone la destrucción del grupo; en el otro extremo, el individuo sucumbe a las exigencias del grupo (por ejemplo, los grupos sectarios). En definitiva, la pertenencia a un grupo no significa que se deba estar en completo acuerdo con los objetivos, intereses y normas del grupo, ya que es necesario que el grupo preserve una cierta libertad individual para que éste pueda satisfacer sus propios intereses. Cualquier desajuste o desequilibrio entre las necesidades del grupo y las del individuo conducirá a la insatisfacción individual y a su frustración, que desembocará en el abandono del grupo o en su destrucción.

Anteriormente definimos el conflicto como el equilibrio en el sistema de fuerzas, siendo su resultante nula. A nivel de grupo, el grado de conflicto depende fundamentalmente del nivel de tensión o de su atmósfera grupal. Entre las causas de tensión, Lewin enumera como importantes: 1) el estado de insatisfacción de las necesidades individuales; 2) una limitación en el espacio libre del individuo dentro del grupo; 3) la existencia de barreras externas que impidan abandonar situaciones desagradables; 4) la existencia de contradicciones entre los objetivos de los distintos miembros del grupo y la capacidad de acuerdo y de compromiso dentro del grupo; 5) cuanto más central sean las necesidades, mayor será la probabilidad de que el conflicto sea más importante. El carácter de centralidad en una necesidad viene dado por su grado de carencia o hipersaciedad.

Mecanismos como atender a las necesidades de todos sus miembros, tener en cuenta las opiniones y sus problemas personales, favoreciendo la comunicación intragrupal, así como un mayor sentimiento de pertenencia e identificación grupal, favorecen la resolución del conflicto en el grupo.

El hecho de que cada individuo pertenezca a varios grupos simultáneamente, lo que puede originar que existan contradicciones o intereses contrapuestos entre estos distintos grupos, puede generar conflicto inter e intragrupal. Lo importante del conflicto para Lewin es su positividad funcional en el desarrollo de las relaciones intra e intergrupales, tal y como demuestran sus trabajos (Lewin, 1948).

Para Lewin, ya que el individuo no puede aislarse del grupo al que pertenece, no puede esperarse ningún cambio en el individuo si previamente no se ha alterado la estructura del grupo al que pertenece. Es decir, es mucho más fácil producir un cambio individual si previamente se produce un cambio en los estándares o normas del grupo al que pertenece. Cualquier esfuerzo por cambiar al individuo sin alterar los valores grupales conduce a una mayor resistencia al cambio por parte de éste.

Esta diferenciación de resultados, según dirijamos nuestras fuerzas a la persona o al grupo, ha sido estudiada experimentalmente en diferentes contextos (industria, grupos vecinales, prejuicios raciales, etc.). Los datos muestran (Lewin, 1943b, 1948; Horwitz, 1954; Bennet, 1955; Pennington, Harari y Bass, 1958; Collins y Guetzkow, 1964, etc., recogidos en Fernández Ríos, 1987) una consistencia suficiente que nos permite afirmar que para cambiar las actitudes y conductas individuales fuertemente enraizadas en grupo es preciso cambiar el grupo al que pertenece el individuo. En este fenómeno parecen influir varios factores (Fernández Ríos, 1987): 1) a través de la decisión grupal se cambia el estándar del grupo, con lo que el individuo puede (debe) comportarse de acuerdo al nuevo estándar; 2) al participar en las decisiones del grupo sobre qué metas alcanzar, cada miembro puede percibir la posición del grupo en la consecución de los mismos, y 3) por el hecho de participar en la decisión grupal, las fuerzas inducidas tienden a convertirse en fuerzas propias, es decir, el individuo estabiliza su comportamiento de acuerdo con los nuevos estándares sin necesidad de los campos de fuerzas externas.

Lewin señala que la estrategia para el cambio grupal pasa por tres estadios básicos: *a)* descongelamiento o reducción de la tensión grupal (disminución del conflicto); *b)* desplazamiento hacia el nuevo nivel (resolución del conflicto), y *c)* congelamiento de la nueva situación. El cambio, según lo concibe Lewin, puede lograrse a base de sumar fuerzas que actúan en la dirección deseada o a base de mermar las que lo impiden. Con la primera estrategia estamos tensionando el sistema por encima de los niveles deseados y el resultado será un nuevo equilibrio cuasi estacionario, pero muy amenazado de inestabilidad. Con la segunda táctica, el nuevo equilibrio será de baja tensión y, por tanto, más estable. Esta dinámica de cambio a nivel grupal también es extensible a los cambios sociales. Lewin (1947c) señala que:

> «... muchos aspectos de la vida social pueden considerarse como procesos cuasi estacionarios. Pueden enfocarse como estados de equilibrio cuasi estacionario en el preciso significado de una constelación de fuerzas cuya estructura puede ser bien definida. Estas fuerzas deben identificarse y tendrán que ser medidas cuantitativamente. Un análisis conceptual suficiente es un prerrequisito para este paso.
>
> El tratamiento científico de las fuerzas sociales presupone recursos analíticos que se adecúen a la naturaleza de los procesos sociales y que técnicamente sirvan como puente a un tratamiento matemático. El medio básico para este fin es la representación de las situaciones sociales como "campos sociales".»

Para conseguir este objetivo, Lewin propone una estrecha colaboración entre las ciencias, economía, sociología y psicología. Todo esto pone de manifiesto que Lewin —el teórico por antonomasia— no se limitaba a especular. Toda su teoría de campo ha sido elaborada pensando en su utilidad práctica («no hay nada tan práctico como una buena teoría»).

Valoración de la obra de Lewin

La figura de Lewin para la psicología de los grupos es de una relevancia incuestionable. La amplia aceptación del grupo como unidad de análisis de la psicología social no sólo estuvo motivada por la redefinición que Lewin hizo del concepto, sino por su propuesta de fundamentar la investigación sobre los procesos grupales en la experimentación. Lewin no sólo defendió la adecuación del método experimental en el estudio de los grupos pequeños, sino que, además, subrayó la necesidad de «desarrollar también técnicas de investigación que nos permitan realizar experimentos reales dentro de los grupos sociales "naturales" existentes» (Lewin, 1951/1978, p. 158). Lewin fue, de hecho, uno de los primeros en introducir el experimento de campo en psicología (véase Yela, 1993).

Aunque las aportaciones más conocidas de Lewin al campo de la dinámica de grupos son sus estudios sobre los procesos intragrupales, también realizó una importante contribución al análisis de los procesos intergrupales (véase Huici, 1993). No obstante, la importancia de Lewin en la consolidación de la dinámica de grupos no se deriva tanto de sus propias investigaciones como de su labor institucional y de sus concepciones epistemológicas y metodológicas. La creación del Centro de Investigaciones sobre Dinámica de Grupos supuso un gran estímulo para la investigación psicosocial sobre los procesos grupales, que adquirió un importante desarrollo después de la Segunda Guerra Mundial. Respecto a sus concepciones epistemológicas y metodológicas, las semejanzas entre los planteamientos de Lewin y las de los psicólogos neoconductistas fueron mucho menores que sus diferencias, lo que explica que bajo la influencia de Lewin la psicología social fuera impermeable al mecanicismo ambientalista extremo que dominó a la psicología durante el período de hegemonía conductista. Su concepción gestaltista hizo posible una reorientación de la disciplina desde el estudio del individuo hacia el estudio de los grupos.

Hare (1976) destaca el hecho de que cuando nadie prestaba entidad a los grupos, Lewin se atrevió a escribir sobre la dinámica de grupos:

> «En su enfoque teórico, Lewin recalcó la situación total o espacio vital de un actor. Deutsch ha resaltado que Lewin escribió primeramente sobre dinámicas grupales cuando los psicólogos normalmente denegaban la existencia o la realidad de los grupos. Solamente los individuos eran reales, y referirse a características grupales como atmósfera grupal o fines grupales era considerado como no científico o místico. Una de las principales contribuciones de Lewin fue la de hacer que el concepto de grupo fuera aceptado por los psicólogos» (Hare, 1976, p. 393).

Ibáñez (1990, p. 123) opina que «el antielementarismo de la Gestalt propiciará también el hecho de que, bajo el impulso de Lewin, la psicología de los grupos vuelva a interesar a los psicólogos sociales después del relativo ostracismo al que había sido condenada por la filípica de Allport contra la falacia grupal de McDougall». Aebischer y Oberlé (1990) declaran que «su investigación sobre la articulación entre variables individuales, interindividuales y grupales hacen de él un verdadero precursor de la psicología social más actual» (p. 117). Y Deutsch (1999), Aronson (1999) y Zimbardo (1999) nos recuerdan con nostalgia los *Quasselstrippe* (reuniones de investigación grupal informales, regulares, en un ambiente distendido, «donde se discutían ideas y diseños de investigación en sus primeras fases en torno a unas cervezas y galletas»

[Aronson, *ob. cit.*, p. 105]), las relaciones que mantenía con sus colegas y estudiantes y su estilo creativo, entusiasta y «efervescente».

Pero no podemos olvidar la crítica mordaz que desarrolla Moreland (1996) del legado de Lewin. Para este autor, el interés de Lewin por los grupos ha sido más extrínseco que intrínseco, indirecto que directo. Lewin perjudicó así como también ayudó a la investigación grupal, contribuyendo a la pérdida de interés en esta tarea. Este autor fundamenta su crítica en dos argumentos principalmente: la teoría de campo y la «investigación acción». El subjetivismo que infundió la teoría de campo, no sólo el trabajo de Lewin, sino también el de sus colegas y estudiantes, tuvo dos consecuencias importantes. Primera, se amplió el trabajo de laboratorio, permitiendo a los investigadores estudiar casi cualquier fenómeno grupal en el laboratorio. Segunda, centrarse en el individuo. Después de todo, el espacio vital consta principalmente de representaciones internas que incluyen pensamientos, sentimientos, etc. Si estas representaciones son las que configuran la conducta social, entonces podría ser acertado estudiarlas directamente más que sus consecuencias.

Respecto al énfasis en la investigación acción, Moreland toma como argumento los problemas que hubo entre Festinger y Lippitt, investigador y práctico, respectivamente, para llevar a cabo proyectos. Cuando murió Lewin, la colaboración entre ambos fue prácticamente nula. En suma, «Kurt Lewin desempeñó un papel en el declive y fracaso de la investigación de pequeños grupos. Su teoría de campo animó la obsesión entre los psicólogos sociales con experimentos de laboratorio... Y el énfasis de Lewin en la investigación acción originó problemas para los investigadores en pequeños grupos sin proporcionar mucha guía sobre cómo podrían resolverse estos problemas» (p. 22).

Independientemente de cómo se valore, la influencia de Lewin en la psicología de los grupos en los años cuarenta y cincuenta es inequívoca. Como veremos más adelante, la mayor parte del desarrollo teórico de la disciplina hasta los años sesenta procede directa o indirectamente de los principios de la psicología de la Gestalt introducidos por Lewin. Y es que, aunque escribió muy poco sobre la dinámica del grupo (Deutsch, 1968), la fecundidad de sus ideas e hipótesis de trabajo, desarrolladas por sus colegas y discípulos en el Research Center for Group Dynamics, dieron lugar a una multiplicidad de investigaciones con la consiguiente creación de nuevos conceptos y teorías. Por ejemplo, Deutsch (1949), discípulo de Lewin, propone una teoría de los efectos de la cooperación y competición en el funcionamiento de los grupos pequeños. Newcomb (1953) trató de reformular la teoría de la comunicación grupal de Festinger bajo la teoría del campo lewiniana. Su punto de partida es que todo proceso de interacción es un proceso de comunicación, y como tal debe ser estudiado y explicado, aunque más tarde abandonaría este supuesto (Newcomb, 1956) adoptando un punto de vista más conductual.

Muzafer Sherif

Muzafer Sherif (1906-1988) nació en Izmir, Turquía. Su formación se desarrolló tanto en su país como en Estados Unidos. Hecho prisionero en su país, en 1944, por sus críticas a la postura pro nazi adoptada por su gobierno, regresó a Estados Unidos al año siguiente. En 1966 aterrizaría en la Universidad Estatal de Pensilvania. Una gran parte de su trabajo lo desarrolló con su esposa.

En su adolescencia, Sherif fue testigo de la transición de la disolución del imperio otomano a la creación de la moderna república de Turquía —hecho este que marcó su

interés en los procesos de grupo—, lo que fundamentó su investigación en problemas sociales importantes y persistentes. En su libro *La psicología de las normas sociales* (Sherif, 1936) intenta combinar la noción gestáltica de marco de referencia con el concepto sociológico de normas sociales. Para Sherif, la formación de normas sociales creaba un marco de referencia que podría utilizarse en el momento de responder a situaciones sociales ambiguas.

Esta conexión con la Gestalt le lleva a oponerse a Allport, que defendía que la situación grupal no es más que una simple combinación de conductas individuales. Sin embargo, está de acuerdo con él en que muy a menudo se han tratado las normas sociales como algo místico y que sólo puede lograrse el progreso científico sometiendo los fenómenos a técnicas aceptables de investigación empírica. Gorman (1981) y Steiner (1974) indican que Sherif marca una transición del enfoque individualista de Allport al enfoque de grupo de la psicología social. Allport no hizo ningún intento por estudiar la interacción entre miembros de grupos o los procesos subyacentes, como la percepción de normas de grupo. Sherif, por el contrario, se centra en la interacción social y en la percepción de normas de grupo.

Las aportaciones de Sherif a la teoría grupal podemos concretarlas en los siguientes presupuestos (Blanco, 1987, p. 86):

«*a)* La situación grupal puede ocasionar modificaciones en la experiencia y en la conducta de los individuos incluidos dentro de dicha situación.

b) Cuando en una situación grupal está en juego la realización de una tarea, el rendimiento de los individuos está sujeto a variaciones que emanan de dicha situación.

c) El individuo incluido dentro de una situación grupal actúa esencialmente como miembro de ese grupo; su experiencia y su conducta se ven fuertemente influidas por la naturaleza de su pertenencia grupal.»

Partiendo de estos presupuestos, Sherif va a intentar poner en juego, en su conocida investigación sobre el efecto autocinético, cómo el individuo experimenta y percibe la situación grupal a la que se enfrenta, cómo se siente y actúa dentro de ella. Se le ocurrió que podría dar respuesta a estos problemas al situar a la gente en una situación sin estructura clara y a la que no pudieran aplicar ningún marco previo de referencia o norma social. Sherif expuso el objetivo general de su investigación como sigue.

Su primera investigación de laboratorio sobre la ilusión autocinética la realiza en 1933. El efecto autocinético consiste en observar en una habitación completamente oscura y sin ningún punto de referencia un punto luminoso. La tarea del sujeto consiste en indicar en voz alta la amplitud del desplazamiento de ese punto luminoso; para ser exactos, de la apariencia de desplazamiento, el punto permanece quieto. Los grupos eran de dos o tres sujetos y los resultados de la estimación eran anunciados por los sujetos en voz alta. Los resultados estimados de los miembros del grupo convergían hacia una única media. Si se separaba a los miembros del grupo, de modo que realizasen la estimación en solitario, éstos mantenían la misma distribución de resultados adquirida durante su fase grupal. El individuo percibe la situación según la amplitud y la norma que trae de la situación de grupo.

Estas investigaciones contribuyeron a establecer entre los psicólogos el punto de vista de que ciertas propiedades de grupo tienen realidad, pues, como Sherif saca en con-

clusión: «El que la norma así establecida sea peculiar al grupo sugiere la existencia de una base psicológica de hechos en las afirmaciones de psicólogos sociales y sociólogos que sostienen que surgen cualidades nuevas y supraindividuales en las situaciones de grupo» (Sherif, 1936, p. 105).

Solomon Asch

Solomon Asch (1907-1996) nació en Varsovia, aunque se crió en Lowicz, una pequeña ciudad cercana a la capital polaca, en el seno de una familia judía. Las condiciones derivadas del final de la Primera Guerra Mundial obligaron a su familia a emigrar a Estados Unidos en 1920, instalándose en Nueva York. En 1935 conoce a Wertheimer en la New School for Social Research de Nueva York, que le permite descubrir los principios de la psicología de la Gestalt, que le guiaron en su carrera investigadora. En su obra *Psicología social*, publicada en 1952, Asch realizó un análisis crítico y sistemático de los paradigmas que habían dominado el estudio de los grupos hasta entonces. La postura que él adopta ante la tesis paradigmática individualismo *versus* colectivismo queda de manifiesto en las siguientes palabras:

> «El hecho de que los procesos psicológicos ocurren en los individuos debe constituir el punto de partida de la teoría de los grupos, el cual no puede ser abandonado. Se debe enfrentar constantemente el hecho de que los individuos constituyen las únicas unidades. Mas la circunstancia de que cada uno de los individuos se encuentra dentro de un sistema ordenado de fuerzas sociales, que constituye su ambiente social, que no es producto de una sola persona, no es menos importante. Una teoría de los grupos debe hallar un lugar para ambas concepciones y debe darle su lugar. Hasta el presente, la teoría no ha logrado llevar a cabo esta tarea, porque afirmaba una proposición válida para negar otra igualmente válida. En realidad, cada una de las doctrinas se alimentó de los excesos de la otra» (Asch, 1952, pp. 254-255).

Asch considera tanto la realidad del individuo como la realidad del grupo como los dos polos permanentes de todo proceso social, donde los grupos «son tanto el producto como la condición de las acciones de los individuos» (p. 255). El grupo es un campo compartido de acción y de referencia mutua. El concepto de interacción implica, según Asch, la consideración de las relaciones entre las partes y el todo dentro del sistema ordenado que constituye el grupo: «Tal sistema no reside en los individuos tomados separadamente, aunque cada uno de ellos contribuye al mismo; tampoco reside fuera de ellos; se halla presente en las interrelaciones de las actividades de los mismos» (*ob. cit.*, p. 256). Es decir, el grupo se configura como un sistema social con una serie de procesos que no están determinados por los individuos como tales unidades ni por el grupo como una fuerza externa que actúa sobre ellos, sino por el resultado de las interacciones de sus miembros. En otras palabras, «para comprender al individuo debemos estudiarlo en el marco de su grupo; para entender el grupo debemos estudiar a los individuos cuyas acciones interrelacionadas lo constituyen» (p. 262).

La influencia y la contribución de Asch a la psicología de los grupos la resumimos en palabras del propio Turner (1987/1990, p. 42): «Asch es un escritor al que resulta difícil hacer justicia; su pensamiento es poderoso, sutil y rico, y sigue siendo válida su

contribución fundamental a la cuestión del grupo psicológico, que tal vez no haya sido superada hasta la fecha.»

El interaccionismo simbólico de Mead

Tal denominación resulta ser polémica por la falta de consenso en su etiquetación; algunos autores se limitan a llamarlo *teoría del rol*, quizá porque el principal ingrediente del interaccionismo simbólico es el concepto de rol. Al margen de esta apreciación, la presentación aquí de este marco teórico obedece más a cuestiones didácticas, ya que las ideas de Mead, publicadas de forma póstuma en 1934, son las que dieron origen al interaccionismo simbólico y porque fue en 1937 cuando Blumer acuñó dicho término, y no tanto a cuestiones de relevancia social, pues durante los años treinta y cuarenta la influencia del interaccionismo simbólico fue escasa dada la crisis por la que atravesaba la escuela de Chicago.

George H. Mead (1863-1931) ingresó en 1894, a petición de Dewey, en el Departamento de Sociología de la Universidad de Chicago, donde impartió durante años clases de psicología social y, junto a Dewey, Cooley, Park y Thomas, sentó las bases de una psicología social centrada en la interacción. Poco dado a escribir, hemos de recurrir a sus discípulos (Faris, Blumer) para conocer su pensamiento, que recopilaron en una obra póstuma, *Self, mind, and society*, en 1934 (Mead, 1934/1972), que permitió que se convirtiera en uno de los autores más citados por psicólogos sociales de orientación sociológica en las dos décadas siguientes.

Sobre Mead influyeron el evolucionismo, el pragmatismo y el conductismo. Respecto a la influencia del evolucionismo, éste le llevó a cuestionarse cómo se llega a la capacidad de simbolización, orientando su respuesta en la interacción entre el organismo y su medio ambiente, y a buscar en el gesto la génesis del proceso interactivo humano. En cuanto a su pragmatismo, es fruto de la amistad con su colega Dewey y de sus discusiones con William James. Su orientación conductista se manifiesta en la creencia de que el punto de partida para el conocimiento científico del hombre estaba en la conducta externamente observable de éste.

Pero Mead no fue un asimilador pasivo de estas corrientes. Criticó el pragmatismo reinante por su incapacidad en explicar la génesis de la persona como ser social. Rechazó el conductismo watsoniano por su incomprensión de la experiencia interna o actividad mental y por su reduccionismo en la explicación del comportamiento humano desde el esquema E-R. Mead se autodefine como conductista social en el sentido de que el conocimiento de la conciencia debe partir del análisis de la conducta observable. Su planteamiento incluye la conciencia, la conducta y su interacción, tratando de superar así a los introspeccionistas y a los conductistas watsonianos. Revisó críticamente la noción de gesto de Darwin, a la que añade como aspecto constitutivo fundamental la dimensión simbólica ausente en aquél. También disiente de Wundt al entender que la psicología debe ocuparse de los actos, y debe hacerlo «de fuera hacia dentro en lugar de dentro hacia fuera», y por la importancia dada a la comunicación en la formación de la mente o espíritu.

Mead define la conducta en términos de *interacción:* «El carácter más importante de la organización social de la conducta no es que un individuo en el grupo social hace lo que los demás, sino que la conducta de un individuo constituye el estímulo para que otro individuo realice determinado acto, y que a su vez este último acto se transforme en

estímulo para una ulterior reacción por parte del primer individuo, y así continuando en una interacción sin fin» (Mead, 1909, citado en Heidbreder, 1960). Los sujetos responden de modo selectivo a estos estímulos, por lo que la percepción es un proceso activo e interpretativo dador de significados. Es decir, el sujeto no responde de forma *directa* a las acciones del otro, sino mediante una *interpretación* de estas acciones (o gestos) sobre la base del significado que les es atribuido; por tanto, la interacción en este contexto es una *interacción simbólica* y es específicamente humana:

> «Su peculiaridad reside en el hecho de que [los seres humanos] interpretan o "definen" las acciones ajenas sin limitarse únicamente a reaccionar ante ellas. Su "respuesta" no es elaborada directamente como consecuencia de las acciones de los demás, sino que se basa en el *significado* que otorgan a las mismas. De este modo, la interacción humana se ve mediatizada por el uso de símbolos, la interpretación o la comprensión del significado de las acciones del prójimo. En el caso del comportamiento humano, tal mediación equivale a intercalar un proceso de interpretación entre el estímulo y la respuesta al mismo» (Blumer, 1969/1982, pp. 59-60; la cursiva es nuestra).

El concepto de interacción simbólica le permite a Mead explicar la comunicación. Recordando a Darwin, Mead indica que el gesto utilizado por los animales es inconsciente, no significante, porque el animal no tiene conciencia de sí. Por el contrario, en el ser humano los gestos se convierten en símbolos significantes. Sólo hay significación cuando el individuo que es afectado por un gesto es capaz de colocarse en la actitud del que hace el gesto, y esto es lo que Mead llamó asumir el rol del otro o «ponerse en el lugar del otro». La verdadera comunicación se da, por tanto, cuando se usan gestos significantes o símbolos.

El gesto significativo más importante para el ser humano es el verbal, probablemente es a través de este gesto que emergió en el hombre la autoconciencia de sus gestos o más exactamente del significado de los mismos. Pero por ser simbólico, el lenguaje sólo sirve cuando tiene un mismo significado. Cuando esto sucede, podemos decir, según Mead, que las personas constituyen una comunidad de discurso, pueden actuar en coordinación; en definitiva, pueden interactuar. Otra de las funciones del lenguaje es ser vehículo para que la persona interiorice los roles sociales, porque «el lenguaje no simboliza simplemente una situación u objeto que existe ya por anticipado; posibilita la existencia o la aparición de dicha situación u objeto, porque es una parte del mecanismo por medio del cual esa situación u objeto es creado» (Mead, 1934/1972, p. 116).

Todo esto lleva a Mead a definir tres conceptos que nos interesan de forma particular en el ámbito de los grupos: *self*, *mind* y *role-taking*. Mead recoge las aportaciones de James y Cooley sobre el *self*, pero revistiéndolas de una dimensión evolutiva, ausente en éstos. El *self* (el sí mismo) surge de la experiencia del individuo al interaccionar con los otros: «El *self* es algo que tiene desarrollo; no está presente inicialmente en el nacimiento, sino que surge en el proceso de la experiencia y la actividad sociales; es decir, se desarrolla en el individuo dado de resultas de sus relaciones con ese proceso como un todo y con los otros individuos que se encuentran dentro de ese proceso» (*ob. cit.*, p. 167).

En este proceso de interacción, cuando el sujeto es capaz de ponerse en el lugar del otro, cuando puede verse como reflejo en los ojos del otro, aparece el sí mismo. Es la reflexividad de la persona como sujeto, que la hace ser un objeto para sí misma, al tomar

las actitudes de los demás sobre uno mismo y verse reflejado en ellos. Esto se logra por medio de la imitación de gestos de los otros y por la simbolización del lenguaje. Aparece el *self* cuando «el símbolo despierte en la persona de uno lo que despierta en el otro individuo» (*ob. cit.*, p. 180). Se trata, por tanto, de una identificación del sí mismo con el otro, y así, poniéndose en el lugar del otro —asumir su rol—, se asegura que las palabras y los gestos tienen el mismo significado para ambos *(mind)*.

Mead descompone el *self* en dos movimientos complementarios, que llama el *yo* y el *mí*. El *mí* es el resultado de la visión que uno tiene de sí mismo desde los otros o desde el «otro generalizado», es decir, es el resultado de la incorporación de las actitudes de los otros hacia uno mismo. Es el aspecto más social del *self*. El *yo* es lo más propio de cada uno, es la reacción a las actitudes organizadas de los otros que uno adopta (*mí)*, es lo que hace que el individuo sea un ser activo frente a su entorno. El *yo* y el *mí* forman las dos caras de la persona.

Profundizando un poco más, hemos de considerar al *self* en constante negociación interna entre lo que los otros o la sociedad le está diciendo que es (*mí*, interiorización de las actitudes de los otros hacia uno mismo) y lo que uno mismo decide que es *(yo)*. De esta forma pretende Mead salvaguardar la autonomía y la libertad de los sujetos. Pero esto sólo será posible cuando la negociación entre el *yo* y el *mí* se traduce en una negociación *externa* entre los individuos que transforma la realidad social. De lo contrario, el *mí* seguirá controlando la actividad del *yo*. Aplicado a los grupos, diríamos que no es posible cambiar la identidad individual de las personas sin cambiar, al mismo tiempo, la realidad social del grupo, es decir, su estructura y sus procesos de influencia social.

El delicado equilibrio entre el *yo* y el *mí* es lo que explica el orden social y el cambio social, elementos característicos de toda sociedad o grupo social. En la sociedad, como en todo grupo, hay un orden social definido por las «reglas del juego» que cada persona asimila por el *mí*. Si no hubiera nada más, la sociedad no cambiaría, sería estática; pero la sociedad cambia, siendo el *yo* el que actúa como agente del cambio social. El *yo* es creador y proporciona a la persona una sensación de libertad, de iniciativa, porque la reacción del *yo* al *mí* no se puede predecir por anticipado.

La idea central del pensamiento de Mead es, en definitiva, la de la determinación social del comportamiento. En este sentido ha de ser considerado como un racionalista (Zajonz, 1999), ya que considera que las acciones se desarrollan en un contexto en el que todos los participantes analizan, interpretan y responden al mismo. Así, afirma que «intentamos explicar la conducta del individuo en términos de la conducta organizada del grupo social en lugar de explicar la conducta organizada del grupo social en términos de la conducta de los distintos individuos que pertenecen a él. Para la psicología social, el todo (la sociedad) es anterior a la parte (el individuo), no la parte al todo» (*ob. cit.*, p. 54). Según esto, la psicología social ha de interesarse por el efecto que el grupo social produce en la determinación de la experiencia y la conducta individual: socialización. Así, el proceso de socialización consiste en ir interiorizando de forma progresiva los caracteres generales del grupo al que pertenecemos (otro generalizado), proceso que sólo es posible a través de la utilización del llamado *role-taking* (interiorización de las actitudes del otro), que presupone el acceso a unos significados compartidos, a un sistema simbólico, el sistema lingüístico, que permite pasar del gesto al significado compartido *(mind)* y a una actividad reflexiva o conciencia reflexiva *(self)*.

En suma, la insistencia de Mead en la comunicación, en la interacción de la persona con los demás y en la determinación social del comportamiento individual convierten a

su propuesta en una verdadera alternativa psicosocial a los planteamientos individualistas de la psicología social de comienzos de siglo. En concreto, «aporta el concepto clave de rol, enriquece el contenido objetivo del *self* estudiado también por otros coetáneos suyos, pone las bases del desarrollo cognitivo [...], sugiere, en fin, una estructura triádica de la persona que, en contraposición a la freudiana, está toda ella saturada de lo social. En el fondo, la dialéctica entre el *yo* y el *mí*, tal como la presenta Mead, es una nueva formulación del viejo dilema entre el individuo y la sociedad» (Munné, 1989, p. 266). No obstante, los psicólogos sociales de la época, especialmente los que procedían de la psicología, no le prestaron la atención que se merecía, quedando su herencia intelectual asumida casi totalmente por la sociología y psicología social de corte sociológico.

3.3. LA NATURALEZA DE LA «INTERACCIÓN» EN EL CONCEPTO DE GRUPO

Tanto Lewin, Sherif y Asch, incluso el propio Moreno, aunque con ligeros matices diferenciadores, subrayan la idea de que el grupo surge de la *interacción* de sus partes componentes frente a Mead, para quien el individuo surge del grupo; el grupo es anterior al individuo. Independientemente de la dialéctica entre estas dos orientaciones, sí podemos afirmar que los procesos de interacción son clave tanto para la configuración del grupo como para la formación del individuo.

A partir de aquí son numerosos los autores que han tratado de esclarecer, aún más si cabe, el significado de estos procesos de interacción. No obstante, su delimitación respecto a otros fenómenos grupales resulta en ocasiones difícil, particularmente de los criterios de interdependencia y perceptivo-cognitivos. Así, para algunos autores, la interacción es una forma particular de interdependencia, aunque no resulta fácil establecer si la interacción es una consecuencia o una condición de la interdependencia.

Respecto a la relación con los aspectos perceptivo-cognitivos, algunos autores consideran necesario que los miembros interactúen entre sí para poder percibirse (por ejemplo, Mead). Pero también aquí resulta complejo decidir si ambos procesos son simultáneos o si la interacción antecede a la percepción por parte de cada uno de los miembros. Claro está que si seguimos el enfoque de Tajfel y Turner, tenemos que afirmar que la interacción *no es* un requisito *necesario* para la formación de la identidad grupal ni para la percepción de las características del endogrupo y del exogrupo, postura radicalmente contraria a la mantenida por Mead.

A pesar de estas dificultades apuntadas, de la discusión acerca del papel que desempeña en la conceptualización del grupo, encontramos, sin embargo, un buen número de autores que, de un modo u otro, la toman en consideración bien como un elemento esencial, bien como una condición a partir de la cual se desarrolla una *estructura social* o bien reformulando su significado para poder integrar diversos elementos del funcionamiento del grupo. Veamos a continuación estos tres aspectos concretos.

a) *La interacción como elemento esencial*

Algunos autores consideran la interacción como parte esencial a la hora de conceptualizar a un agregado de personas como grupo. Se dice que dos personas están en interac-

ción si la conducta de cada una afecta directamente a la de la otra. Entre los autores que se incluyen en esta orientación merece destacar a Homans (1950), ya que «hace de la interacción el criterio único para la existencia de un grupo y proporciona medios funcionales de decidir si dos personas son miembros del mismo grupo».

> «Entendemos por un grupo cierta cantidad de personas que se comunican a menudo entre sí durante cierto tiempo y que son lo suficientemente pocas para que cada una de ellas pueda comunicarse con todas las demás no en forma indirecta, a través de otras personas, sino cara a cara» (Homans, 1950, p. 29).

Y más adelante especifica:

> «Para nosotros, interacción es la palabra que designa la *participación conjunta:* un grupo se define por las interacciones de sus miembros. Si decimos que los individuos A, B, C, D, E... forman un grupo, significará que se dan, por lo menos, las siguientes circunstancias. Dentro de un período dado de tiempo, A interactúa más a menudo con B, C, D, E... de lo que lo hace con M, N, L, O, P..., a quienes prefiere considerar como extraños o miembros de otros grupos. B interactúa también más a menudo con A, C, D, E... de lo que lo hace con los extraños, y lo mismo sucede con los demás miembros del grupo. Con el simple recuento de las interacciones, resulta posible delinear un grupo cuantitativamente distinto de los demás» (*ob. cit.*, p. 111).

Esta definición presenta algunas limitaciones: utilizar la frecuencia de la interacción como el elemento central de la definición de grupo; la comunicación interpersonal considerada como isomórfica de la interacción; la interacción ha de producirse de forma simultánea en situaciones cara a cara. La distinción entre grupo y agregado social sería, según Homans, una cuestión cuantitativa y arbitraria, lo que no deja de ser una deficiencia teórica, pues no permite diferenciar entre interacción grupal e interacción social. Shaw (1979) nos recuerda que la interacción puede asumir diferentes formas: verbal, emocional, física, etc., por lo que el tipo de interacción propuesta por Homans no deja de ser una restricción difícilmente justificable.

Condicionantes históricos aparte, hoy podemos decir que su definición restringe el ámbito de interacción al limitarse a las situaciones cara a cara, lo que impediría que fuese aplicada a grupos que en la actualidad, debido a los avances en las tecnologías de la información y de la comunicación, interactúan a través de medios que excluyen el contacto personal directo. Miembros que se relacionan a través de sistemas de comunicación mediada, alejados físicamente entre sí, dejarían de ser considerados «grupos» según este planteamiento. Este hecho no hace si no poner de relieve el cambio que está experimentando el propio concepto, así como los métodos a utilizar para su estudio, ante las nuevas características que pueden presentar los grupos.

Otros autores que también destacan el aspecto de la interacción como esencial en la definición de grupo son, por ejemplo, Asch (1952, pp. 255-256), Bonner (1959, p. 9) y Shaw (1979, p. 25). Así, según Asch:

> «... debemos considerar que las fuerzas del grupo surgen de las acciones de los individuos y observar a los individuos cuyas acciones son una función de las fuer-

> zas del grupo que ellos mismos (u otros) generan [...]. Concluimos que la acción de grupo es real, que posee leyes que frecuentemente no pueden ser reducidas a las de sus componentes tomados individualmente. Existen grupos que son más que agregados o colecciones de acontecimientos independientes. Los eventos particulares que llamamos cosas o cuerpos son producto de las relaciones grupales internas. En el curso de la interacción surgen nuevas relaciones y propiedades no idénticas a las propiedades de sus constituyentes.»

Más escueta, pero no por ello menos explícita, es la definición de Bonner: «Un grupo es un conjunto de personas en interacción recíproca, y es este proceso de interacción lo que distingue a un grupo de un agregado.»

La explicación que Shaw nos ofrece a este respecto es tremendamente rotunda:

> «Las motivaciones de los miembros pueden explicar la formación de un grupo; los miembros de éste pueden percibir con certeza que el grupo existe o que son miembros de él, y la organización (la formación e interrelación de roles, estatus y normas) puede ser una inevitable consecuencia del proceso de grupo. Pero ninguno de estos aspectos es necesario, ni tampoco suficiente, para definir qué es un grupo. En consecuencia, el grupo se define como dos o más personas que interactúan mutuamente de modo tal que cada persona influye en todas las demás y es influida por ellas.»

Wilder y Simon (1998) señalan algunas proposiciones que se generan desde la concepción de los grupos basada en la interacción. Primera, la calidad de miembro del grupo está determinado por la interacción (conducta) de los miembros. La membrecía no está determinada por la posesión de propiedades disposicionales, rasgos o motivaciones. Segunda, el ajuste de un miembro al grupo está determinado por cómo se ajusta a la estructura del grupo, por lo que la *similitud* no es necesaria. Tercera, el grupo es mayor que la suma de las partes. Las características que emergen desde la interacción entre los miembros no están presentes en los sujetos a título individual. Por último, dado que los grupos resultan de la interacción entre los individuos, los grupos existen «más allá», es decir, las percepciones de los grupos están más limitadas y es menos probable de que sean distorsionadas por las expectativas del perceptor.

b) *La interacción como condición*

Los autores encuadrados bajo este epígrafe resaltan las consecuencias de la interacción, que son realmente las que definen a un grupo. Estas consecuencias abarcan una multiplicidad de aspectos, y en función de los autores, se destacan unos aspectos sobre otros, aunque todos ellos están relacionados con la estructura o la organización social del grupo: roles, normas, reglas, relaciones entre los miembros, etc.

El planteamiento de esta perspectiva, basada en el criterio de estructura social, es que si un conjunto de gente interactúa con frecuencia y por largos periodos de tiempo, probablemente sus interacciones adquieran un patrón, es decir, tiendan a estabilizarse, organizarse, desarrollarse y regularse mediante un sistema diferenciado de roles, estatus, normas, reglas y valores compartidos que influye sobre el comportamiento, las actitudes y creencias en cuestiones significativas para la existencia del grupo. Estas conse-

cuencias de la interacción han sido incorporadas en la definición de grupo. En palabras de Merton (1957):

> «... el concepto sociológico de grupo se refiere al número de personas que interactúan entre sí según patrones establecidos. A veces se enuncia esto como un número de personas que tienen relaciones sociales establecidas y características. Sin embargo, las dos afirmaciones son equivalentes, pues las "relaciones sociales" son en sí formas encasilladas de interacción social que duran lo suficiente para volverse partes identificables de una estructura social.»

En esta línea se sitúan las definiciones aportadas por algunos autores. Por ejemplo, Stodgill (1959, p. 18) afirma que «puede considerarse un grupo como un sistema abierto de interacción en el que las acciones determinan la estructura del sistema y en el que las sucesivas interacciones ejercen iguales efectos sobre la identidad del sistema».

Una orientación similar es la expresada por Newcomb (1950, p. 571):

> «Un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente intervinculados. Un grupo de personas puede constituir un grupo como resultado de una prolongada interacción [...]. También el grupo puede formarse en respuesta a las exigencias de la situación inmediata sin interacción previa [...]. Los miembros de un grupo pueden o no conocerse personalmente [...]. Pero, a menos que los individuos compartan normas y tengan expectativas más o menos definidas con respecto a la conducta recíproca, no se puede decir que exista un grupo.»

Para McDavid y Harari (1974, p. 328):

> «... un grupo sociopsicológico es un sistema organizado compuesto por dos o más individuos, quienes están relacionados de tal forma que el sistema de actividades cumple con alguna función, cuenta con un conjunto determinado de relaciones de roles entre sus miembros y posee un conjunto de normas que regulan la función del grupo y de cada uno de sus miembros.»

También Sherif (1966) destacó los aspectos socioestructurales del grupo al referirse a los sistemas de roles y estatus y de las normas en la regulación del comportamiento y de las actitudes de los miembros. Para este autor:

> «... un grupo se define como una unidad social compuesta por un número de individuos, quienes: 1) en un momento dado, presentan roles y estatus interrelacionados de una manera estable en un cierto grado, y 2) poseen un conjunto de valores y normas que regulan las actitudes y el comportamiento de los miembros, al menos en relación con aquellos aspectos que tienen consecuencias para ellos» (p. 12).

Una última y más reciente definición es la propuesta por Schäfers (1984, p. 26), que integra los aspectos hasta aquí comentados:

> «Un grupo social consta de un determinado número de miembros, quienes para alcanzar un objetivo común (objetivo de grupo) se inscriben durante un tiempo

prolongado en un proceso relativamente continuo de comunicación e interacción y desarrollan un sentimiento de solidaridad (sentimiento del nosotros). Para alcanzar el objetivo de grupo y la estabilización de la identidad grupal son necesarios un sistema de normas comunes, una distribución de tareas, según una diferenciación de roles específicos de cada grupo.»

En esta definición también encontramos elementos que bien podríamos encuadrarlos en la perspectiva de la identidad («sentimiento del nosotros»).

c) *La interacción, un concepto dinámico*

Recientemente, algunos autores han dado un carácter más dinámico al concepto de interacción al poner de manifiesto el papel desempeñado por los factores dinámicos implícitos en los grupos tratando así de recuperar el sentido lewiniano original. Así, por ejemplo, McGrath (1984) parte de una definición que recoge lo esencial del punto de vista de Lewin: «Los grupos son aquellos agregados sociales que incluyen una conciencia mutua y una potencial interacción entre sus miembros» (p. 7). Más adelante, McGrath reformula esta definición reconociendo explícitamente el papel desempeñado tanto por los aspectos temporales como por los procesos de interacción en el funcionamiento y el rendimiento grupales:

> «Los grupos son sistemas sociales complejos e intactos comprometidos en la ejecución de una serie de funciones múltiples e interdependientes relacionadas con múltiples y concurrentes proyectos, ubicados parcialmente en los sistemas de su entorno y a los que se encuentran unidos de manera flexible» (McGrath, 1991, p. 151).

También Rabbie y colaboradores (por ejemplo, Horwitz y Rabbie, 1989; Rabbie, 1993; Rabbie y Horwitz, 1988) asumen la herencia de Lewin, como dejan entrever en la siguiente definición:

> «Un grupo social es un todo dinámico o un sistema social delimitado que oscila desde una unidad compacta, la cual puede diferir en el grado de intimidad y de organización de sus miembros, hasta una masa imprecisa o grupo social a amplia escala, cuyos componentes y otras subpartes se encuentran definidos no tanto por las similaridades entre ellos, sino por la experiencia compartida por sus miembros de un destino común dentro del grupo considerado como un todo» (Rabbie y Lodewijkx, 1996, p. 268).

Tanto McGrath como Rabbie retoman el concepto de interacción como una forma de interdependencia, a lo que añaden la consideración de factores *dinámicos* implícitos en los grupos procedentes, fundamentalmente, de variables contextuales y temporales. Es, en definitiva, recuperar lo genuino de Lewin y colaboradores y que durante décadas fue recluido como resultado de los condicionantes experimentales con los que se estudiaban los grupos o como consecuencia de los distintos intereses teóricos que ahogaron la naturaleza dinámica de los grupos.

En esta misma línea se sitúan Morales y Moya (1996) cuando señalan la importancia de dilucidar este término. Para ello consideran esenciales cinco aspectos en su nueva conceptualización:

a) Un campo psicológico de representaciones compartidas de uno mismo y de los demás, de la situación y de la relación que existe entre los participantes.
b) Expectativas o anticipaciones de conducta basadas en las representaciones previas.
c) Una dependencia de las posiciones de dominio y/o subordinación.
d) La posibilidad de aceptar desajustes y errores en el proceso y elaborar conjuntamente un significado.
e) Carácter impredecible del proceso que va a tener lugar.

Esta visión de la interacción se ubica de forma natural y se contextualiza en el ámbito de la psicología de los grupos en el que la conducta del individuo se va a convertir en conducta de grupo, desde la identidad social y la conducta objetiva, y podrá resurgir en una acción social conjunta.

En resumen, la contribución de la perspectiva interaccionista podemos resumirla, siguiendo a Turner (1990), en los siguientes puntos:

— La idea de la interacción entre los procesos psicológicos y sociales que transforma la psicología individual.
— Una metateoría relativamente desarrollada para la conceptualización del grupo psicológico.
— Demostró que es posible manipular experimentalmente las relaciones sociogrupales y modificar el comportamiento teniendo en cuenta el grupo.
— Define el grupo psicológico implícitamente en relación con la interdependencia de sus miembros y de su semejanza.
— Las relaciones intragrupo son un campo social de fuerzas en el espacio vital del sujeto.
— El sujeto y el grupo forman un sistema interdependiente, son sistemas complejos con diferentes tensiones.

En definitiva, la perspectiva interaccionista introduce conceptos claves en la psicología de los grupos como grado de cohesividad, normas de grupo, atmósfera social, poder, estilos de liderazgo y decisiones de grupo.

LECTURAS RECOMENDADAS

Fernández Ríos, M. (1987): «La teoría de campo», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupo*, pp. 107-135, Madrid, UNED.

Ferrándiz, A.; Huici, C.; Lafuente, E., y Morales, J. F. (1993): *Kurt Lewin (1890-1947). Una evaluación actual de su significación para la psicología*, Madrid, UNED.

Garrido, E. (1978): *Jacob Leví Moreno: psicología del encuentro*, Madrid, Atenas.

González, M. P. (1997): *Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de los grupos*, 2.ª ed., Caps. 2 y 3, Barcelona, EUB.

Lewin, K. (1978): *La teoría de campo en la ciencia social*, Barcelona, Paidós.

Mead, G. H. (1972): *Espíritu, persona y sociedad*, Madrid, Paidós (v.o., 1934).

Moreno, J. L. (1979): *Psicoterapia de grupo y psicodrama*, 2.ª ed., México, Fondo de Cultura Económica (v.o., 1959).

Bibliografía complementaria

Blanco, A. (1987): «La perspectiva histórica en el estudio de los grupos», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupos*, pp. 67-106, Madrid, UNED.

Blanco, A. (1988): *Cinco tradiciones en psicología social*, Madrid, Morata.

Blanco, A. (1991): «Introducción: El estudio equilibrado epistemológico de Kurt Lewin», en K. Lewin: *Epistemología comparada*, Madrid, Tecnos.

Carabaña, J., y Lamo de Espinosa, E. (1978): «Resumen y valoración crítica del interaccionismo simbólico», en J. Jiménez Blanco y C. Moya Valgañón (eds.), *Teoría sociológica contemporánea*, Madrid, Tecnos.

Cartwright, D., y Zander, A. (1971): *Dinámica de grupos. Investigación y teoría*, México, Trillas (v.o., 1953).

Collier, G.; Minton, H. L., y Reynolds, G. (1996): *Escenarios y tendencias de la psicología social*, Madrid, Tecnos.

González, P., y Barrull, E. (1997): «Orígenes y evolución de la psicología de los grupos», en P. González (ed.), *Psicología de los grupos*, pp. 16-44, Madrid, Síntesis.

Huici, C.; Alvira, F., y Morales, J. F. (1988): «Kurt Lewin: Acción-Investigación y problemas de las minorías», *Revista de Psicología Social, 3*, 241-255.

Ibáñez, T. (1990): *Aproximaciones a la psicología social*, Barcelona, Sendai.

Lamo de Espinosa, E. (1978): «Libertad y necesidad en la ciencia social. La aportación de G. H. Mead», en J. Jiménez Blanco y C. Moya Valgañón (eds.), *Teoría sociológica contemporánea*, Madrid, Tecnos.

Lippitt, R.; Watson, J., y Westley, B. (1980): *La dinámica del cambio planificado*, Buenos Aires, Amorrortu (v.o., 1958).

Morales, J. F. (1996): «Innovación y tradición en el estudio de los grupos», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, pp. 22-23, Barcelona, Plural.

Moreland, R. L. (1996): «Lewin's legacy for small-groups research», *Systems Practice, 9* (1)*,* 7-26.

Rodrigues, A., y Levine, R. (eds.) (1999): *Reflections on 100 years of experimental social psychology*, Nueva York, Basic Books.

Rose, A. M. (1984): «El interaccionismo simbólico», en J. R. Torregrosa y E. Crespo (comps.), *Estudios básicos de psicología social*, Barcelona, Hora.

Vendrell, E. (1987): «Orientación lewiniana», en M. P. González y E. Vendrell (eds.), *El grupo de experiencia como instrumento de formación*, Barcelona, PPU.

CAPÍTULO 4

La perspectiva interindividualista

4.1. INTRODUCCIÓN

Los años cincuenta han sido denominados por algunos autores como la «década del desarrollo teórico» o la «época dorada». Fueron varios los factores que confluyeron para poder etiquetar a esta época como tal: la situación creada tras la postguerra, el apoyo directo de los agentes sociales y ciudadanos (aunque se volvió en contra hacia finales de los cincuenta), el amplio despliegue de investigaciones que desde diferentes perspectivas se realizaron y que a la vez fueron el germen de la pérdida de identidad del estudio de los grupos, etc. Zander (1979b, p. 274) lo resume de manera acertada con las siguientes palabras: «Después de la Segunda Guerra Mundial fue más aceptado que actualmente el afirmar que la investigación en comportamiento humano tendría valor práctico para la sociedad.»

Todos estos factores, que fueron el origen del esplendor de la psicología de los grupos, también encarnaban la «desintegración» del grupo, tal y como lo habían concebido los partidarios del interaccionismo, y que tendría lugar algunos años más tarde; por fortuna, sólo temporalmente. Pero ésta será una cuestión a analizar en el apartado siguiente. Veamos ahora con algo más de detenimiento los factores que permitieron el desarrollo de esta perspectiva.

4.2. FACTORES PRECIPITANTES

La Segunda Guerra Mundial (1939-1945) marcó el inicio de la madurez de la psicología de los grupos como campo teórico. Cartwright (1979) señala que el cambio más sustancial y drástico acontecido en la psicología social tiene lugar durante este periodo bélico y que, una vez finalizado, la psicología social era algo completamente diferente a lo que había sido antes y, muy posiblemente, de lo que hubiera sido sin la existencia de este contencioso bélico:

> «El aspecto de la psicología social americana en 1947 era bastante diferente del que presentaba en 1939. Nunca había experimentado el campo, en su relativamente corta historia, un crecimiento y desarrollo tan rápido. Como resultado de las urgencias provocadas por la guerra para la solución de cientos de problemas sociales, los psicólogos sociales se encontraron a sí mismos metidos en actividades de guerra que exigían el perfeccionamiento de instrumentos de investigación recientemente diseñados y la invención de nuevos instrumentos nunca imaginados hasta el momento. Alrededor de esta experiencia aparecieron nuevas y útiles técnicas, una masa inmensa de información y un grupo de psicólogos sociales que veían a su campo y su lugar en la sociedad en términos nuevos y radicalmente diferentes» (Cartwright, 1947-1948, p. 333).

Esta misma situación es aplicable a la psicología de los grupos. Diferentes autores sitúan en la posguerra la constitución definitiva de la teoría grupal. Blanco (1987) sintetiza en cuatro los argumentos que fundamentan dicha constitución. Primero, el interés por los estudios e investigaciones grupales procede de la preocupación de la gente por la suerte del país y por el futuro de la democracia como forma de gobierno. Segundo, consecuencia del punto anterior, la creencia de que la investigación grupal puede ayudar a solucionar algunos de los problemas de la postguerra. Tercero, el convencimiento de los investigadores sociales de que sus investigaciones influirían positivamente en el desarrollo democrático. Y, por último, la creencia de que el conocimiento del pequeño grupo es decisivo en los campos de la enseñanza, de la terapia y de la organización.

Estos argumentos se ven confirmados en la creación de diferentes organismos y centros de investigación sobre grupos. Así, Lewin, con la ayuda de la Field Foundation y la Comisión Judía Americana, construyó dos centros: la Comisión de Interrelaciones Comunitarias, en la ciudad de Nueva York, y el Centro de Investigaciones para Dinámica de Grupos en el MIT. Con los fondos obtenidos de la Oficina de Investigación Naval también ayudó a desarrollar un seminario sobre dinámica de grupos en los National Training Laboratories en Bethel, Maine.

Respecto a la Comisión de Interrelaciones Comunitarias, sus principales prioridades fueron: 1) incrementar la eficacia de los líderes de la comunidad dedicados a mejorar las relaciones intergrupo; 2) estudiar los efectos positivos y negativos del contacto de grupo, y 3) incrementar el ajuste de los miembros del grupo minoritario. Esta comisión se inició oficialmente en 1945 y contaba con un distinguido plantel de psicólogos sociales: Alex Bavelas, Dorwin Cartwright, Leon Festinger, Marie Jahoda, Ronald Lippitt, entre otros. Lewin iba semanalmente a Nueva York, donde se ubicó el centro, para supervisar y planificar los programas de trabajo.

Gran parte de los estudios realizados por la Comisión de Interrelaciones Comunitarias fueron experimentos en el pleno sentido de la palabra, porque bien cambiaban las condiciones sociales y estudiaban las consecuencias o bien se aprovechaban de cambios ya introducidos y comparaban los grupos (Collier, Minton y Reynolds, 1996). Muchos de estos estudios despertaron bastante atención periodística y proporcionaron a la Comisión el tipo de imagen deseada. Lewin echaba en falta en estos trabajos una mayor credibilidad científica, porque no eran experimentos «controlados». Para ello fundó un segundo centro afiliado a una gran universidad ubicada en una ciudad rodeada de problemas sociales, el Centro de Investigación de Dinámica de Grupos, en el

Massachusetts Institute of Technology (MIT) de Boston, que, a la muerte de Lewin, fue trasladado a la Universidad de Michigan en 1948.

Este centro surgió, en palabras de Lewin (1947b, p. 1), «de una doble necesidad científica y práctica. La ciencia social necesita una integración de la psicología, la sociología y la antropología cultural en un instrumento que estudie la vida grupal. La sociedad moderna demanda una comprensión más profunda y un tratamiento menos sesgado de los problemas grupales. Estoy convencido de que esta necesidad es particularmente sensible y básica en una democracia».

Es sumamente enriquecedor indicar los fundamentos de las investigaciones a realizar desde este centro (Blanco, 1987, p. 89):

> «*a)* El estudio de la vida grupal se debe extender más allá de los niveles puramente descriptivos; se deben investigar las fuerzas y condiciones de la vida grupal que facilitan o resisten al cambio.
> *b)* La investigación debe cubrir todos los aspectos de la vida del grupo.
> *c)* El estudio de la vida grupal debe ser llevado a cabo con independencia de la manera en que la sociedad acostumbra a clasificar y enjuiciar los fenómenos sociales.
> *d)* El Centro utilizará métodos cualitativos y cuantitativos.
> *e)* El desarrollo teórico es importante para la aplicación y obtención de resultados prácticos.
> *f)* Toda investigación social, y entre ésta la grupal, depende de alguna medida de circunstancias sociales de diverso orden que hay que ser capaces de controlar.
> *g)* Se debe prestar particular atención a los requisitos prácticos y a las condiciones bajo las que se aplica la investigación social debido a los fuertes lazos de unión entre ésta y la realidad social.
> *h)* Esto no debe significar que haya que descuidar la teoría y centrarse sólo en la aplicación.
> *i)* Los experimentos con grupos deben ser capaces de justificarse a sí mismos como un procedimiento científico de peso.»

Como vemos, todo un programa de aspiraciones que bien podríamos aplicarlo a nuestro tiempo. Estos principios se aplicaron a las investigaciones que se desarrollaron en este centro y que podemos agrupar en cuatro bloques: *a)* estructura y funcionamiento grupal; *b)* relaciones entre grupos; *c)* ecología grupal, y *d)* relaciones entre el individuo y el grupo.

En 1947, y en estrecha relación con el anterior, Lewin crea el Laboratorio Nacional de Entrenamiento, pero murió antes de que se abriera. Este laboratorio se dedicó al entrenamiento intensivo de profesionales que deseaban incrementar su conocimiento sobre los diversos aspectos de la dinámica grupal y, sobre todo, sus habilidades de dirección y coordinación de grupos.

En definitiva, el legado de Kurt Lewin constituyó una auténtica pista de despegue para la psicología de los grupos, tal y como se comprueba en el trabajo de los investigadores (Rodrigues y Levine, 1999). McGrath (1978) calcula que el número de estudios se multiplicó por diez en este periodo. Hare (1976, p. 395) describe la situación de los cincuenta en relación al área de los grupos como sigue:

> «Los primeros años de la década de los cincuenta fueron los años de apogeo de la investigación en los pequeños grupos. En esta época, el área de los grupos estuvo dominada por las tres escuelas de la *sociometría* (Moreno), *dinámica de grupos* (Lewin) y *pequeños grupos* (Bales). Moreno introdujo el teatro de la espontaneidad, el psicodrama, el sociodrama y el test sociométrico para el análisis de la estructura del grupo. Lewin se interesaba por el espacio vital de un actor y las barreras para el cambio en el espacio social. Sus estudios experimentales popularizaron el enfoque de laboratorio para el estudio de los grupos y el entrenamiento de los miembros del grupo, dando lugar al movimiento de los grupos de entrenamiento o grupos de sensibilización. Bales desarrolló el método de categorías para analizar los procesos de interacción que ha sido ampliamente utilizado para describir la dinámica de los grupos de resolución de problemas. En los últimos años, la escuela de los grupos pequeños desarrolló una vertiente aplicada bajo la forma de grupos de autoanálisis organizados en el marco académico, donde los alumnos tenían que aprender a analizar sus propias formas de interacción.
>
> En años más recientes, los psicólogos han continuado produciendo la mayor parte de la investigación en el área de los grupos, pero ahora con un mayor énfasis en el actor en situación social que en los procesos grupales. Los temas de investigación de mayor atracción fueron los mismos que en 1900: conformidad, elección interpersonal, percepción social, proceso de interacción y liderazgo» (citado en Ayestarán, 1996b).

Faris (1953) señala como líneas de investigación más importantes que se desarrollaron en esta época las siguientes: un primer grupo de estudios está relacionado con el incontrovertible hecho de la afiliación; un segundo grupo de investigaciones se centra en el análisis de las relaciones e interacciones en los grupos pequeños: fundamentos de la cohesión grupal, naturaleza del control social en los grupos primarios y funciones que cumplen los grupos. Zander (1979a) nos ofrece una lista de temas de investigación reseñados en los artículos de la *Annual Review of Psychology* (véase la Tabla 4.1). Esta revista dedicó cada año, desde 1950 a 1960, un capítulo a la revisión de las tendencias más importantes en la psicología social (Bruner, 1950; Katz, 1951; Smith, 1952; Newcomb, 1953; Crutchfield, 1954; Festinger, 1955; French, 1956; Cartwright, 1957; Heyns, 1958; Gilchrist, 1959, y Rieckens, 1960). Una tercera parte de estos capítulos está dedicada a los grupos.

Strodtbeck y Hare (1954, p. 110, citado en Blanco, 1987) realizaron un barrido bibliográfico, entre 1890 y 1953, sobre el pequeño grupo. Si entre 1890 y 1899 las referencias bibliográficas en el ámbito anglosajón relacionadas con el pequeño grupo eran de 0,5 por año, entre 1945 y 1949 pasaron a 55,2 referencias por año, y entre 1950 y 1953, a 152,5 referencias. El incremento, como vemos, ha sido espectacular, siendo en esta última fase señalada casi de un 300 por 100 en relación a la fase anterior (entre 1945 y 1949). Blanco ha recogido estos resultados en la Tabla 4.2.

Como obras más importantes a destacar en este periodo encontramos la de Strodtbeck y Hare (1954); la de Cattell (1948; Cattell, Saunders y Stice, 1953), con su conocida teoría de la sintalidad grupal; la de Horwitz y Perlmutter (1953), que representa toda una disquisición teórica sobre el concepto de grupo; la de Festinger, Pepitone y Newcomb (1952), sobre la desindividuación, y la de Hare, Borgatta y Bales (1955), que juntamente con la de Cartwright y Zander (1953/1971a) y la de Sherif y Wilson (1953), suponen la presentación en sociedad del movimiento grupal (Blanco, 1987).

Tabla 4.1. Temas en la *Annual Review of Psychology* (1950-1960) (cfr. Ayestarán, 1996b)

Temas	Año de aparición en la *Annual Review of Psychology*
Codificación de las intervenciones por parte de los miembros en los grupos de discusión	1950, 1951, 1953, 1958
Cambio del comportamiento de los individuos a través de las lecciones y grupos de discusión	1950
El poder de un grupo para determinar la conducta de sus miembros, presión social hacia la uniformidad de comportamiento y de creencias entre los miembros	1951, 1952, 1953, 1955, 1956, 1957, 1958, 1960
Liderazgo y dirección, efectos del estilo de liderazgo	1951, 1952, 1958
El efecto de las redes sociales sobre la comunicación en los grupos	1953, 1956, 1958
Comportamiento conflictivo de los individuos que observan que la evidencia de sus propios sentidos contrasta con las percepciones de otros	1954
Poder e influencias sociales en las relaciones interpersonales, fuente y efectos	1955
La formación de coaliciones dentro de los grupos amplios	1955

Tabla 4. 2. Referencias bibliográficas referidas al pequeño grupo (cfr. Blanco, 1987, p. 91)

Período	Número de años	Referencias	Referencias por año
1890-1899	10	5	0,05
1900-1909	10	15	1,5
1910-1919	10	13	1,3
1920-1929	10	112	11,2
1930-1939	10	210	21
1940-1944	5	156	31,2
1945-1949	5	276	55,2
1950-1953	4	610	152,5

Borgatta (1981) señala que la década de los cincuenta se caracteriza por: 1) la producción incontrolada de trabajos de investigación, a los que les suele faltar coherencia y sistematización teórica, creatividad e imaginación; 2) la reclusión en el laboratorio, por lo que se cierran las puertas a una dimensión más natural de la investigación: el estudio de campo brilla por su ausencia. Muchas de las investigaciones se llevaron a cabo fundamentalmente con estudiantes, lo que pone en cuestión la validez externa de estas investigaciones. En parte esto está justificado por el clima reinante de la época.

En efecto, el apoyo directo de los agentes sociales y de los ciudadanos también contribuyó a este espectacular despliegue de la psicología de los grupos por la creencia en ellos para resolver los problemas del momento (Zander, 1979a). No obstante, este optimismo no duró mucho. Muy pronto la opinión pública comenzó a poner en duda la posibilidad de que los científicos sociales en general, y los estudiosos de los grupos en particular, fueran capaces de analizar y de intervenir con eficacia en la resolución de problemas sociales (McGrath, 1980). Este escepticismo dio paso posteriormente a la sospecha cuando no a la abierta persecución. ¿Consecuencia? La investigación se recluyó en el laboratorio como un mal menor.

Según Collier, Minton y Reynolds (1996), la mayoría de los intelectuales de postguerra abandonaron las ideologías políticas basadas en la acción colectiva y aceptaron la idea de que la sociedad estaba compuesta por un conjunto de individuos:

> «... la búsqueda de la identidad inspiró a los escritores y a los artistas de los años cincuenta. Aunque la crítica social había insistido en la necesidad de la acción colectiva, ahora incitaba a los individuos a resistirse a las presiones de la conformidad [...]. El peligro principal no era ya la desigualdad social, sino la normalización y la uniformidad; no la explotación económica, sino las consecuencias morales de la abundancia» (Pells, 1985, p. 187).

El dominio americano [1] produjo una disciplina con un conjunto de valores culturales y un enfoque particular de los problemas sociales. El énfasis americano por la democracia liberal supuso en la psicología social destacar la importancia del individuo, ignorando, en general, el conflicto entre grupos y las estrategias colectivas para el cambio social. La guerra fría, la amenaza de la revolución soviética, las acusaciones del senador Joseph McCarthy a los comunistas en el gobierno en 1950 provocaron una sensación cada vez mayor de temor, de que los científicos sociales carecían de poder para realizar sus ideas y de que dependían de los funcionarios del gobierno. Muchos de los que estaban en el poder se resistían a las ideas proporcionadas por los científicos sociales, porque exigían reformas económicas radicales.

Durante los años cincuenta, los científicos sociales llegaron a estar bajo sospecha. El macartismo, en este sentido, alteró la vida de muchos de ellos. Cualquier académico que estuviese relacionado con grupos políticos de izquierdas era vulnerable. Esto llevó a los científicos a ser prudentes en sus actividades profesionales y declaraciones públicas por miedo a que se interpretaran como un signo de crítica social. Joshua

[1] La aparición del nazismo en Alemania obligó a muchos intelectuales de Europa a emigrar a América. A causa de este éxodo, la psicología de los grupos fue prácticamente inexistente en Europa después de la guerra.

Fishman, miembro de la SPSSI[2], en una carta dirigida a la organización en 1956, manifestaba así su preocupación por el ambiente reinante: «Nos hace estar a muchos de nosotros menos interesados en la fundamentación de las cosas [...], las preocupaciones sociales se hacen cada vez más fuertes [...]. Los científicos sociales no sólo describen y predicen las presiones hacia la conformidad, sino que también se ven afectados por ellas» (citado en Collier y colaboradores, 1996, p. 341). Durante las administraciones Truman y Eisenhower se expulsaron a unos seiscientos maestros y profesores. En la Universidad de California, por ejemplo, el consejo de dirección impuso juramento de lealtad a todos los miembros de la facultad, y se les dio un ultimátum a los profesores para firmarlo o perder sus trabajos (Diggins, 1988). La SPSSI salió en defensa de Tulman, quien dirigió la campaña contra el juramento de lealtad. Muchos académicos que se negaron a cooperar con la aportación de nombres, por ejemplo, de los que pertenecían a la Joven Liga Comunista perdieron sus puestos.

Este contexto sociopolítico cambió la forma en que los psicólogos sociales entendían su disciplina. La tendencia a ver la psicología social dentro de un contexto social, político y económico prácticamente desapareció, lo que provocó el retroceso del péndulo hacia el enfoque del individuo, que se ponía de manifiesto hasta en el estudio de los grupos. La carencia de opciones y la actitud apolítica de la neutralidad científica dentro de la sociedad americana se aproximó a la descripción que Karl Mannheim (1929/1936) hace de una sociedad desprovista de ideales utópicos «enfrascada en sus preocupaciones por los detalles concretos y aislados (y de una ciencia social) dividida en una serie de problemas técnicos diferentes sobre reajuste social»:

> «La completa desaparición del elemento utópico del pensamiento y de la acción humana significaría que la naturaleza humana y el desarrollo humano tendrían un carácter completamente nuevo [...]. Nos estaríamos enfrentando con la mayor paradoja imaginable, es decir, que el hombre, que ha alcanzado el mayor grado de dominio racional de la existencia, queda sin ideales, se convierte en una mera caricatura de impulsos. Así, después de un largo, tortuoso y heroico desarrollo, justo en la etapa más elevada de conciencia, cuando la historia está dejando de ser un destino ciego y está llegando a ser más y más la propia creación del hombre con el abandono de las utopías, el hombre pierde su voluntad de configurar la historia y, por tanto, su capacidad para comprenderla» (pp. 262-263, citado en Collier y colaboradores, 1996, p. 332).

Este panorama, como era de esperar, también repercutió en el estudio de la temática grupal, que se refugió en terrenos menos arriesgados. El ambiente represivo supuso en la psicología de los grupos una vuelta atrás que encontró en el individualismo el campo propicio para desarrollar sus investigaciones. La transformación del grupo en un sistema cerrado, acentuación de la conformidad como proceso grupal básico y psicologización de los procesos grupales son tres características de la evolución que sufrió la dinámica de grupos en los años cincuenta (Ayestarán, 1996b).

---

[2] La Society for the Psychological Study of Social Issues (SPSSI) se fundó en la reunión de la American Psychological Association (APA) de 1936, con Watson como presidente y Krech como secretario tesorero.

A estos argumentos sociopolíticos hay que sumar que los investigadores, cuando comienzan a examinar con detalle los procesos subyacentes a la interdependencia entre las personas, retornan de forma casi universal a un individualismo implícito. Es como si se hubiera perdido —o si se considerase innecesaria— la idea de que las relaciones entre los miembros del grupo pudieran estar mediadas, desde el punto de vista psicológico, por su pertenencia a una unidad que los englobase (Hogg, 1987). Morales (1996, p. 24) lo sintetiza en estos términos:

> «Hacia 1950 se produjo un cierto abandono de la noción interaccionista de Lewin, Sherif y Asch en favor de la posición individualista de F. Allport. Paralelamente, el concepto de grupo se empobreció de forma considerable. Una de las obras más influyentes de ese periodo, la de Thibaut y Kelley, publicada en 1959, comenzaba con una advertencia de los autores, una especie de aviso a navegantes. Nadie debe esperar de este libro, decían Thibaut y Kelley, un asalto sistemático al concepto de grupo. A lo largo de la obra, el grupo se aplicaba, a la manera de un concepto comodín, a las más variadas experiencias.»

Reich (1981, p. 55) atribuye este retorno al individualismo a la escisión entre lo experimental y lo experiencial:

> «... una distinta ruptura entre las caras teóricas y aplicadas apareció en el periodo de la postguerra. La tradición teórico-experimental, que seguía las guías de los estudios de formación de normas de Sherif y los procesos y estructuras grupales de Lewin, mantuvo su curso y gravitó en ambientes estrictamente académicos utilizando métodos basados en laboratorio. La fundación del Research Center for Group Dynamics en 1945 representa la mayor institucionalización de esta tendencia experimental. La segunda cara de esta ruptura también se institucionalizó. Así, los que estaban interesados en la cara aplicada de los procesos grupales, se dirigieron a ambientes de gestión y negocios fuera de la psicología social académica.»

En definitiva, «fue una década intensa, pero no bien organizada, para implicarse en el estudio de los grupos» (Zander, 1979b, p. 276).

4.3. ORIENTACIONES TEÓRICAS

Como hemos visto, los años cincuenta fueron años en los que el apogeo de la investigación sobre los pequeños grupos fue constante. Esta investigación, no obstante, no se realizaba bajo el abrigo de una única perspectiva teórica. Al contrario, abundaba una multiplicidad de enfoques teóricos. En un intento de enumerar los autores que desde distintas perspectivas realizaron las aportaciones más destacadas de este periodo, pese a lo arriesgado que puede ser el proceder a tal selección, hemos de citar a: Bion, Thelen y Bennis y Shepard (desde una orientación psicoanalítica), Homans, Thibaut y Kelly (desde una orientación conductual), y Cattell, Bales y Schutz (desde una orientación factorialista).

La orientación psicoanalítica

Wilfred R. Bion

Es uno de los autores más relevantes en el desarrollo de la psicología de los grupos en Europa desde una perspectiva psicoanalítica. La experiencia en las dos guerras mundiales le sirvió para poner en práctica la importancia del grupo tanto en las relaciones interpersonales como en la selección de los futuros oficiales del ejército.

Las principales influencias en la obra de Bion proceden de Freud y de Melanie Klein. También podemos considerar su teoría grupal ligada a los primeros psicólogos sociales (Tarde, Le Bon) por su concepción negativa del hecho grupal y social. El grupo y la masa social son manifestaciones de naturaleza negativa y, por tanto, peligrosas donde el individuo puede sucumbir y perecer.

La influencia de M. Klein la observamos al suponer aquel autor que el individuo en el grupo, al tener que entablar contacto con la vida emocional de éste, ha de tener que recurrir a mecanismos regresivos muy primitivos del tipo de la identificación proyectiva descritos por aquella autora al referirse a las primeras etapas del desarrollo psíquico del niño: las fases esquizoparanoide y depresiva (véase al respecto la obra de Grinberg, Lange y Rodrigues, 1957). Respecto a la influencia de Freud, si bien toma como punto de partida su teoría, trata de ampliar su enfoque considerando desde distintos ángulos la relación grupo-líder, ampliando las funciones que éste cumple desde la satisfacción de pulsiones instintivas e inconscientes hasta la sustitución del ideal del yo. A continuación pasamos revista a los principales conceptos del modelo de Bion, que explícitamente sistematizó —dado que su trabajo teórico se caracterizó por una falta de sistematicidad— y que en ningún caso agotan su amplia forma de pensamiento.

Para Bion, el grupo —como realidad objetiva— no existe, sólo existen agregados de individuos. Cuando un agregado de individuos está en estado de regresión, de despersonalización, estos individuos se perciben como grupo. El grupo es una fantasía de los individuos en estado regresivo y despersonalizado. El grupo existe por el hecho de que la regresión implica para el individuo una pérdida de su «particularidad individual» que se iguala con una despersonalización. Ahora bien, cuando los individuos que componen el «grupo», por una razón u otra, se sienten amenazados por la toma de conciencia de su particularidad como individuos, el grupo cae en el estado emocional conocido como pánico.

En suma, el grupo aparece como regresión por el fracaso en las relaciones emocionales con los otros, del mismo modo que la regresión aparece cuando el niño fracasa en su relación con el pecho materno. El adulto sano es aquel que es capaz de establecer relaciones emocionales positivas con el otro sin necesidad de «inventarse» el grupo. Bion distingue dos niveles de actividad: la del grupo de trabajo y la del grupo base. En el primero predomina lo racional o consciente; en el segundo, lo emocional o inconsciente.

Según Bion, todo grupo desempeña una actividad con el fin de realizar la tarea que le ha sido asignada. A este nivel, el vínculo de unión entre los miembros es la cooperación. Esta cooperación es voluntaria y depende del grado de habilidad que el individuo posea. Este grupo de trabajo implica el contacto con la realidad y su modo de operación es fundamentalmente racional. Las características de este grupo de trabajo son similares a las que Freud (1921) atribuyó al yo. Por ejemplo, en un grupo terapéutico consistirán en las actividades encaminadas a la solución de problemas por los que los individuos

tratan de buscar ayuda. En un contexto empresarial sería, por ejemplo, el establecimiento de los objetivos de trabajo o la solución de problemas o toma de decisiones de cara a la acción. Tal y como lo describe Bion, el grupo de trabajo tiene que ver con la actividad mental y no con la gente que se entrega a ella. Es decir, el grupo de trabajo tiene que ver con la adquisición progresiva de conocimientos y del aprendizaje a través de la experiencia planteando y replanteando los métodos adecuados para el logro de los objetivos.

En el grupo de trabajo coexiste un segundo plano emocional e inconsciente que es el de los supuestos básicos (grupo base). La dualidad, grupo de trabajo y grupo base, está inspirada en la idea de Homans de distinguir entre sistema interno y sistema externo. Esta diferenciación entre los aspectos operativos y los aspectos emocionales en los grupos será una constante en la mayoría de las teorías de grupos.

Estos supuestos básicos (SB), por lo general, obstaculizan el funcionamiento del grupo de trabajo, aunque en algunas ocasiones pueden también apoyarlo. Los supuestos básicos son suposiciones compartidas acerca de para qué se ha reunido el grupo que se asocian a ciertas emociones también compartidas. Boriello (1976) afirma que «la mentalidad del supuesto básico surge de un supuesto inconsciente de parte de los miembros de que el grupo se ha reunido para un propósito distinto de la tarea» (p. 150).

En contraste con la función del grupo de trabajo, el supuesto básico no demanda del individuo una capacidad para cooperar, sino que depende del grado en que los individuos posean valencia, es decir, de la capacidad que poseen los individuos para combinarse entre sí instantánea e involuntariamente y compartir y actuar de acuerdo con el supuesto básico. Participar en una actividad de supuesto básico no precisa de entrenamiento, experiencia o madurez mental; es instantáneo, inevitable e instintivo.

Bion sustituye la idea freudiana del nexo libidinal por la noción más neutral de valencia, suponiendo que aquel tipo de nexo entre los individuos sólo aparecerá en uno de los supuestos básicos. Bion también señala que todos los supuestos básicos suponen la existencia de un líder que no tiene por qué ser necesariamente un individuo, sino que puede ser una idea o un objeto. Dado que el grupo funciona sobre la base de la satisfacción de sus necesidades inconscientes, éstas se desplazan del líder oficial del grupo a otra serie de líderes sustitutos emergentes del propio grupo, que ayudarán a que se dé una gratificación parcial en la fantasía de las distintas necesidades del grupo (Kibel y Stein, 1981).

Bion considera que existen tres supuestos básicos dentro de un grupo: dependencia, emparejamiento y ataque-fuga. El primer supuesto, dependencia, «consiste en que el grupo se reúne a fin de lograr el sostén de un líder de quien depende para nutrirse material y espiritualmente y para obtener protección» (Bion, 1966, p. 119). Este supuesto básico se manifiesta a través de la idealización del líder, al cual se le atribuyen poderes mágicos para resolver los problemas del grupo. El líder se convierte así en la principal fuente de seguridad para el grupo, ignorando éste las contribuciones de los otros miembros. Entre las principales desventajas de este supuesto básico está la improductividad del grupo, se descarta que el grupo pueda aprender algo a través de la cooperación. El grupo que opera bajo este supuesto básico se caracteriza por la inmadurez e ineficacia en las relaciones de grupo, la emergencia de sentimientos de culpa, ante los deseos de querer obtener más de lo que a cada uno le corresponde de la atención al líder, sentimientos de ira o celos, aunque no tanto como en el supuesto básico de ataque-fuga.

El supuesto de emparejamiento es «el sentimiento de esperanza en sí mismo. Este sentimiento es característico del grupo de emparejamiento y debe tomarse como una

evidencia de que el grupo de emparejamiento existe aun cuando aparentemente no haya otra prueba. Es, a la vez, un precursor de la sexualidad y una parte de ésta» (Bion, 1966, p. 123). Los sentimientos expresados en este supuesto son los opuestos a los sentimientos de odio, destructividad y desesperación. El líder en este supuesto básico es un líder no nacido, se trata de una persona o idea que ha de salvar al grupo. Es únicamente en este supuesto donde Bion supone que el tipo de lazos que se establecen es libidinal de acuerdo con la posición freudiana.

Por último, el supuesto de ataque-fuga, cuando «el grupo se ha reunido para luchar por algo o para huir de algo. Está preparado para hacer cualquiera de las dos cosas indiferentemente. A este estado mental yo le llamo grupo de ataque-fuga» (Bion, 1966, p. 124). El tipo de líder adecuado es el que es capaz de movilizar al grupo, bien al ataque o bien a la huida, ante un enemigo peligroso, ya se encuentre éste dentro o fuera del grupo. El líder en este supuesto básico, es a menudo un sujeto con tendencias paranoides que se vale de mecanismos de proyección de la agresión. Las emociones dominantes aquí son la hostilidad y el temor. Grinberg y colaboradores (1957) señalan que el aumento de la agresión en este supuesto básico lleva a la necesidad de crear un enemigo sobre quien proyectar la agresión. Los efectos de esta proyección son el aumento de la solidaridad dentro del grupo y la evitación de culpa.

Respecto a la relación entre estos tres supuestos básicos, Bion no llega a establecer una clara secuencia temporal entre ellos, salvo la indicación de que el supuesto básico de dependencia se produce inicialmente. Por lo que respecta a la relación entre supuestos básicos y grupo de trabajo, como ya indicamos anteriormente, si bien los supuestos básicos pueden interferir, como a menudo lo hacen, con el grupo de trabajo, también en ocasiones pueden ser objeto de un uso sofisticado en consonancia con el grupo de trabajo. Para Bion, la función del grupo de trabajo está siempre en relación con un supuesto básico y sólo con uno, aunque el supuesto básico implícito en sus actividades puede cambiar frecuentemente.

Otros conceptos importantes del modelo de Bion son los siguientes: mentalidad de grupo, cultura de grupo y sistema protomental. Por mentalidad de grupo entiende Bion «la expresión unánime de la voluntad del grupo a la que contribuyen anónimamente los individuos [...] y es una maquinaria de intercomunicación diseñada a asegurar que la vista está de acuerdo con los supuestos básicos» (p. 65), ya que para Bion la mentalidad de grupo a menudo puede ir en contra de los objetivos de los individuos y generar consecuencias desagradables cuando éstos se desvían de los supuestos básicos predominantes.

La cultura de grupo la define como el resultado del conflicto entre los deseos de los individuos y la mentalidad de grupo, que se traducen en una determinada conducta. La cultura de grupo se refiere a la estructura de actividades y organización del mismo en un momento dado en función del supuesto básico dominante en ese momento.

Por último, el sistema protomental lo utiliza Bion para describir los prototipos de cada uno de los supuestos básicos donde se da una indiferenciación de elementos físicos y mentales. Cuando un supuesto básico está operando en un grupo, los otros dos se encuentran en el sistema protomental hasta que se produce un cambio respecto a los supuestos básicos dominantes.

Como hemos comentado en la breve descripción que hemos hecho de los tres supuestos básicos, la figura del líder se incluye en todos ellos, aunque en el grupo de emparejamiento el líder sea no existente, es decir, no haya nacido. En los tres supuestos

básicos observamos que las actitudes del grupo y del líder son función del supuesto básico en cuestión. Es decir, el líder es un producto del supuesto básico tanto como cualquier otro miembro del grupo, ya que la identificación del individuo con el líder depende no de la introyección como elemento aislado, sino también de un proceso simultáneo de identificación proyectiva. El líder es más bien un individuo cuya personalidad lo hace particularmente susceptible a sacrificar su individualidad en pro de las exigencias que supone el liderazgo dentro de los grupos de supuesto básico.

En resumen, para Bion, el grupo existe para realizar «algo» y para ello debe desarrollar sus capacidades racionales para llegar a la solución del problema. No obstante, existen en el grupo unos patrones de mentalidad básica que tienden a obstruir su trabajo. En la medida en que el grupo sea capaz de superar dichas mentalidades o tendencias emocionales, será capaz de lograr sus objetivos.

El modelo propuesto por Bion, aunque ofrece descripciones de los fenómenos de grupo que se ajustan a los acontecimientos (sobre todo en grupos terapéuticos), está falto de la precisión necesaria en la formulación de los conceptos y de las orientaciones necesarias para reconocer o evaluar cuándo un supuesto básico está dominando en el grupo. Como señalan Shaw y Costanzo (1970), la evaluación de los supuestos básicos llega a ser una tarea de gran dificultad que hay que añadir a la ya existente a la hora de inferir los estados emocionales de un sujeto.

Bennis y Shepard

Como todas las teorías psicoanalíticas del grupo, la teoría de Bennis y Shepard se centra en el estudio del grupo terapéutico. Estos autores formularon una teoría sobre «el desarrollo de los grupos cuya meta explícita es el mejoramiento de sus sistemas internos de comunicación» (Bennis y Shepard, 1956, p. 174) utilizando conceptos teóricos de Freud y Sullivan.

Al igual que sucede con otros autores de orientación psicoanalítica, el nivel de formalización de la teoría es bajo, se expresan mediante conceptos del lenguaje natural y sus definiciones carecen de operativización empírica. No obstante, proponen algunas observaciones de interés cara a la descripción de la dinámica grupal.

Estos autores, considerando el grupo como un organismo, se centran en los fenómenos propios del desarrollo, del aprendizaje y, especialmente, de la madurez del grupo. La madurez grupal es similar a la madurez personal: un grupo maduro sabe bien lo que está haciendo y puede resolver sus conflictos internos, movilizar sus recursos y adoptar un curso de acción inteligente. La madurez grupal depende, por tanto, de dos factores principales: resolver los conflictos internos y conseguir un consenso interno.

A partir de la definición de madurez personal de Sullivan, los autores afirman que un grupo ha logrado un estado de comunicación válida cuando sus miembros cuentan con «instrumentos de referencia para analizar la experiencia interpersonal con el fin de poder discriminar diferencias importantes con respecto a experiencias anteriores, lo mismo que similitudes con éstas; y la previsión de eventos futuros relativamente cercanos será conveniente y útil para garantizar la seguridad propia y lograr satisfacciones personales si no inútiles o tal vez inquietantes perturbaciones en la autoestimación» (Bennis y Shepard, 1956, pp. 173-174). Del mismo modo, el desarrollo del grupo implica que se superen los obstáculos para que se logre una comunicación válida entre sus miembros o el descubrimiento de métodos para lograr y verificar el consenso.

Bennis y Shepard identifican dos áreas importantes de incertidumbre tanto a nivel grupal como a nivel individual. A nivel grupal, incluyen las actividades de los miembros del grupo hacia la autoridad, o en términos más generales, hacia el manejo y la distribución del poder dentro del grupo, y las actitudes que tienen entre sí los miembros del grupo. Ambas se identifican con los conceptos de poder y amor, respectivamente. A nivel individual, son el aspecto de dependencia y el aspecto personal. El aspecto de dependencia representa los patrones característicos de los miembros del grupo que encuentran seguridad en reglas de procedimiento. Los miembros a quienes frustran las estructuras de reglamentación se les llama «contradependientes». El aspecto personal representa los patrones característicos de respuesta del miembro en relación con la intimidad personal. A los miembros que buscan constantemente estabilizar un grado alto de intimidad con todos los demás se les llama «demasiado personales»; a los que tienden a no comprometerse con ninguno de los demás miembros del grupo se les llama «antipersonales».

Desde el punto de vista psicodinámico, a los miembros del grupo que muestran cierto carácter compulsivo en la adopción de papeles altamente dependientes, contradependientes, personales o antipersonales se les llama «en conflicto». Desde el punto de vista psicodinámico, es fácil entender la diferencia entre la persona en conflicto y la persona «libre de conflictos» o «independiente». En términos de conducta observable, ésta carece del carácter compulsivo y no crea la confusión comunicativa tan característica de aquél. Las acciones de los miembros libres de conflicto con respecto a los problemas de una determinada fase del desarrollo del grupo impulsan a éste hacia la fase siguiente. A estas acciones se les llama eventos barométricos y sus iniciadores se llaman catalizadores.

Thelen y Stock

Estos autores (Thelen, 1954a, b; Stock y Thelen, 1958) parten de las aportaciones de Bion, aunque su objetivo es superar algunos de los problemas que plantea su punto de vista. Así, estudian el grupo como un todo; pretenden llevar a cabo una definición precisa y operativa de todos los constructos empleados por Bion; señalan que su enfoque es microscópico y experimental frente al global e interpretativo de Bion, y los grupos empleados son, fundamentalmente, grupos de formación o experienciales en lugar de terapéuticos. Veamos algunas de sus principales aportaciones.

A las dimensiones básicas de un grupo señaladas por Bion, el trabajo y la emoción, estos autores indican que los grupos han de resolver problemas relacionados con la tarea, problemas emocionales y de proceso. Respecto a las categorías que tienen que ver con la emoción, tratan de llevar a cabo una definición en términos de conducta. En este sentido, establecen cuatro categorías. La categoría de dependencia incluye: peticiones de ayuda y dirección por parte del líder; búsqueda de aprobación de éste; exceso de atención dedicada a él; expresiones de dependencia respecto a autoridades externas, a los procedimientos, a las tradiciones; expresiones acerca de la debilidad del grupo, incapacidad y temor a ensayar nuevos comportamientos o métodos. La categoría de emparejamiento incluye expresiones de intimidad, cordialidad, apoyo. Así, las expresiones de afecto hacia individuos, tendencia excesiva a responder al otro, expresiones de entusiasmo y cordialidad hacia el grupo en su conjunto. La categoría ataque incluye expresiones hostiles y agresivas; por ejemplo: atacar, castigar, bloquear, dividir al grupo, amenazar, autoengrandecerse a expensas de otro, ridiculizar, utilizar chivos expiatorios, etc. La

categoría fuga abarca expresiones que indican evitación del problema, retirada de la participación, exceso de intelectualización o generalización, etc.

Por lo que respecta a la categoría trabajo, distinguen cuatro niveles o subcategorías. El nivel 1 es el trabajo que está orientado a las necesidades del individuo. El nivel 2 se relaciona con la tarea en la que el grupo está trabajando, pero que tiene un carácter rutinario (sitio de reunión, buscar metodologías, definir la tarea, etc.). En el nivel 3 se mantiene la orientación grupal, pero intervienen nuevos componentes; por ejemplo: nuevas formas de enfrentar un problema, nuevos objetivos para el grupo, nuevas tareas a realizar, etc. Por último, el nivel 4 se caracteriza por su creatividad. Aquí se incluyen interpretaciones, diagnósticos para integrar y dar sentido a las experiencias del grupo.

Estos autores desarrollaron un conjunto de instrumentos encaminados a facilitar el registro de conductas que tienen lugar en el grupo. Entre ellos, cabe destacar el sistema de valoración conductista, que permite recoger la información acerca de las variables de trabajo y emoción a un nivel individual. Otros instrumentos, como la gráfica minuto a minuto, el procedimiento de unidades o la gráfica de campo, permiten centrarse en los niveles más macroscópicos.

Otra de sus contribuciones se refiere al concepto de valencia. Partiendo del concepto de valencia de Bion, introdujeron las siguientes distinciones a nivel individual: enfoque afectivo (predisposición a expresar cierto tipo de afecto en el grupo); preferencia cultural: preferencia por funcionar en cierta cultura de trabajo-emoción y no en otras; preocupación básica: áreas en las que el individuo experimenta conflicto o preocupación. Desarrollaron diversos instrumentos para caracterizar a un sujeto en términos de valencia. Por ejemplo, el test *Reacciones a situaciones de grupo* (TRSG) evalúa la tendencia o predisposición de los sujetos a participar en situaciones en que domina cierto tipo de emoción o trabajo de grupo; el *Q sort autoperceptivo*, que permite obtener información de los subgrupos que integran el grupo total.

El trabajo de estos autores supone un esfuerzo de operativización de las ideas de Bion. Su principal contribución está en la línea de relacionar la valencia con el funcionamiento del grupo y proporcionar los métodos para describir el grupo en términos de trabajo y emoción. Por su parte, las limitaciones tienen que ver, principalmente, con la ambigüedad en las caracterizaciones de los supuestos básicos y con el enfoque predominantemente descriptivo sin hacer predicciones sobre los acontecimientos a esperar en el grupo.

La orientación conductista

Esta orientación ejerció una fuerte influencia en la configuración de la psicología de los grupos como disciplina por derivación de su influjo en la psicología social. Con Floyd Allport (1924), la psicología social adopta la concepción de ciencia de la conducta individual externamente observable y como ciencia experimental. Este conductismo en psicología social es, no obstante, un conductismo matizado (Munné, 1989; Ibáñez, 1990; Álvaro, 1995). Por una parte, Allport no descarta, como Watson, la conciencia como parte, aunque secundaria, del estudio de la conducta. Por otra, en sus primeras formulaciones se puede apreciar la influencia psicoanalítica; por ejemplo, en Miller y Dollard resultó ser fundamental para su formulación de la hipótesis de la frustración-agresión.

Una de las primeras manifestaciones de este paradigma conductista instaurado en la psicología social por Floyd Allport, e íntimamente representativo de su influencia en el

desarrollo de la psicología de los grupos, está representado por los estudios sobre facilitación social, de los que ya nos hicimos eco en apartados anteriores. Floyd Allport denominó *facilitación social* al efecto según el cual la realización de una determinada tarea en compañía de otros, que también realizan esa misma tarea, es más productiva que su realización en solitario, fenómeno que se explica a partir de la percepción visual o auditiva de los demás como estímulo para concentrar mayores energías en la realización de la tarea. Esta línea de investigación fue continuada por Dashiell (1936) y, algunos años más tarde, por Zajonc (1965).

Más adelante se desarrollaron diversas teorías al amparo del paradigma conductista: teorías del intercambio, teorías del aprendizaje social, estudios sobre persuasión y cambio de actitudes de la escuela de Yale, con Hovland a la cabeza (Hovland, Janis y Kelley, 1953), y otras teorías de alcance medio, como el estudio ya clásico de Dollard y otros (1939), la teoría del aprendizaje de Miller y Dollard (1941), la teoría de la autopercepción de Bem (1967), la teoría del locus de control de Rotter (1966) o la teoría de la indefensión aprendida de Seligman (1975), entre otras. De entre todas ellas, las teorías del intercambio social son las que más han dejado notar su influencia en la psicología de los grupos (Munné, 1989), donde «se nos presenta un modelo racional del ser humano en el que su conducta está orientada y regida por la conservación y maximización de sus intereses» (Rodríguez, 1993, p. 73).

Los autores más representativos de esta orientación en psicología de los grupos son Homans, Thibaut, Kelly y Blau. Aunque Homans fue el primero en plantear el grupo como un espacio de intercambio, no hay que quitar este mérito a Thibaut y Kelly, pues fueron éstos los primeros en plantear seriamente la teoría del intercambio grupal (Morales, 1981a). El año de diferencia entre la publicación de Homans y la de Thibaut y Kelly no es criterio suficiente, pues la publicación de Homans es un pequeño artículo, mientras que la de Thibaut y Kelly es todo un manual de grupos donde se analiza pormenorizadamente los fenómenos grupales desde la teoría del intercambio. Asumimos, por tanto, como otros tantos autores, que «debe considerarse a Thibaut y Kelly como los creadores de la teoría del intercambio en la psicología de los grupos, con independencia de la cronología» (González, 1995, p. 136).

George C. Homans

En Homans podemos diferenciar dos periodos claros respecto al tratamiento que hace de los grupos. Un primer periodo, de corte sociológico y empirista, representado en la obra *El grupo humano* (Homans, 1950), y un segundo periodo manifestado en su artículo *Social behavior as exchange* (Homans, 1958), de corte más conductista.

En *El grupo humano* propone todo un programa teórico para estudiar los grupos:

> «Primero, la conducta del grupo será analizada en varios elementos dependientes entre sí. Segundo, el grupo será estudiado como un todo orgánico o sistema social que sobrevive en un medio. Tercero, se descubrirá que las relaciones mutuas de los elementos en el sistema producen la evolución de este último a medida que transcurre el tiempo» (Homans, 1950, pp. 34-35).

Los elementos de la conducta que analiza son: actividad, interacción y sentimiento. La actividad es entendida como acción o trabajo y se manifiesta en la eficiencia, el ren-

dimiento y la similitud. Por interacción entiende «participación conjunta» y se puede observar en la frecuencia de la interacción, su duración y el orden de la misma. Para el sentimiento, las variables son la intensidad y la convicción.

Para estudiar el grupo, Homans toma el concepto de organismo en lucha con su entorno para su supervivencia. En este sentido, entiende que el grupo, para su supervivencia, necesita la división del trabajo, algún sistema comunicador, algún líder y normas disciplinarias. El grupo, al igual que los organismos, lucha por sobrevivir en su medio ante los cambios producidos en éste. La relación entre grupo y ambiente es, para Homans, en esencia, una relación de acción y reacción dirigida hacia la supervivencia grupal.

Homans entiende por grupo:

> «... cierta cantidad de personas que se comunican a menudo entre sí durante cierto tiempo y que son lo suficientemente pocas para que cada una de ellas pueda comunicarse con todas las demás no en forma indirecta, a través de otras personas, sino cara a cara. Los sociólogos le asignan el nombre de grupo primario (C. H. Cooley, *Social Organization*, pp. 23-31). Para nosotros, una reunión accidental de conocidos casuales no es un grupo» (Homans, 1950, p. 29).

Es consciente de la ambigüedad en la conceptualización de grupo, ya que entiende que el grupo es un hecho relativo al contexto, es decir, su significado depende del número y tipo de personas, de donde se ponga el límite de interacción y duración. Es decir, para Homans, no existe una diferencia intrínseca entre «grupo» y «asociación casual» o «agregado social». Las diferencias dependen del umbral que adoptemos en cuanto a la frecuencia de interacción y número de individuos: si supera dicho umbral, será considerado como grupo; si no, será considerada como interacción social no grupal. Pero este criterio cuantitativo y arbitrario no deja de ser una deficiencia teórica porque no permite diferenciar entre interacción grupal e interacción social.

El grupo y sus elementos, que ha definido como actividades, relaciones y sentimientos de los miembros, constituyen lo que denomina sistema social. Lo que no es parte del sistema social forma parte de su ambiente. El sistema social lo divide en sistema externo y sistema interno. El sistema externo consiste en el estado de sus elementos (actividad, interacción y sentimiento) y sus interacciones en tanto que dependen del ambiente. Considera al sistema externo como la conducta que permite al grupo sobrevivir en su ambiente, es decir, el trabajo realizado. La relación que Homans establece entre grupo y ambiente es bidireccional, el ambiente determina al grupo, pero también el grupo define y modifica su propio ambiente.

Homans define el sistema interno como «la conducta del grupo que constituye una expresión de los sentimientos recíprocos desarrollados por sus miembros en el curso de la vida común» (Homans, 1950, pp. 135-136). La relación que establece entre el sistema externo y el sistema interno se basa en el siguiente axioma: cuanto mayor sea la frecuencia de interacción entre dos personas, mayor será la simpatía que se desarrolle entre ellos. En otras palabras, si dos personas tienen que entrar en interacción para la realización de una tarea (sistema externo) se desarrollarán sentimientos de simpatía entre ellos, lo que acarreará la emergencia de sentimientos adicionales a la propia tarea (sistema interno). Es decir, el sistema externo —la conducta orientada al trabajo para la supervivencia— produce la emergencia del sistema interno —sentimientos de simpatía entre los miembros— que, a su vez, favorece la acción del sistema externo.

Pero para Homans este sentimiento de simpatía sólo se produce cuando existe un equilibrio o igualdad en la frecuencia de interacción de cada uno de los miembros del grupo hacia los otros, porque de lo contrario, cuando un miembro interacciona significativamente hacia los otros en mayor medida que ellos entre sí, se establece una situación de desequilibrio que da lugar a sentimientos de hostilidad, a una menor frecuencia de interacción con el sistema externo y, en consecuencia, disminuirá la atracción interpersonal, dado que la atracción interpersonal es directamente proporcional a la frecuencia y al equilibrio de la interacción.

De este planteamiento se deriva que si alguien interacciona con otro es para obtener algún tipo de beneficio, y de ahí surge la necesidad de equilibrio para que la relación sea de atracción. Por otro lado, cuanto mayor sea la frecuencia de interacción entre los miembros del grupo, mayor será la uniformidad en el grupo, produciéndose más semejanza tanto en las actividades como en los sentimientos de los miembros.

Siguiendo con la analogía organismo-ambiente, Homans propone la existencia del grupo en función de sus relaciones intergrupales. En la medida en que se produce un aumento de los sentimientos negativos hacia el exogrupo, se produce un aumento de la interacción intragrupal y de los sentimientos positivos en el grupo y, por tanto, un aumento de la cohesión grupal. Es decir, la cohesión grupal depende de la existencia de sentimientos negativos hacia el exogrupo y, por tanto, el grupo, en tanto que sistema cohesionado, sólo existe y está determinado si, a su vez, existe una relación de hostilidad con otro grupo ajeno (exogrupo). Homans considera esta hostilidad intergrupal como una necesidad de competir por la supervivencia, como una necesidad ineludible de enfrentarse a otros grupos para la obtención de los recursos del entorno. Cuanto mayor sea la competencia intergrupal, mayor será la cohesión y cooperación intragrupal. Estas ideas son claros antecedentes de la teoría de la identidad social de Tajfel como tendremos ocasión de comprobar más adelante.

Su punto de vista orgánico le lleva a considerar la aparición de normas o costumbres en el grupo no como un proceso de inercia, «ninguna costumbre se mantiene por sí misma..., la costumbre no es simplemente natural; es un milagro y su persistencia exige algo más que la mera inercia» (Homans, 1950, p. 303), sino como un esfuerzo constante para mantenerla. Aunque Homans no aclara cómo realiza el grupo este esfuerzo para mantener sus normas, podemos entender que dicho esfuerzo entra dentro de la actividad del sistema interno, es decir, el trabajo orientado al mantenimiento grupal. La norma, como idea establecida en la mente de los miembros del grupo, especifica lo que los miembros deben hacer o se espera que hagan. Así, los miembros del grupo se asemejan más en las normas que sustentan que en su conducta manifiesta. Homans entiende que las normas constituyen sólo una parte de la cultura de grupo.

Respecto al tema del liderazgo, entiende que no se puede hablar de un solo líder, sino del grado de liderazgo que cada miembro ejerce en el grupo. El grupo tiene una estructura piramidal que crea espontáneamente, y cuanto más cercana a la cúspide se encuentre la posición de un individuo, mayor será su liderazgo sobre el grupo. Cuanto mayor sea el rango de un miembro, mayor debe ser su conformidad con las normas del grupo. Dado que un aumento del rango implica un aumento en la posición piramidal, a mayor rango más amplitud en la esfera de las interacciones y más frecuencia en las mismas.

Estas posiciones teóricas contrastan con las formuladas en su obra posterior, *Conducta social* (Homans, 1961), donde adopta una posición más conductista, en parte por

las críticas recibidas a su primer trabajo teórico, perdiendo con ello la amplitud y riqueza de su punto de vista inicial, si bien al considerar su obra en conjunto «es difícil sustraerse a la impresión de que lo que en ella aparece es un modelo de la estructura y funcionamiento del grupo» (Morales, 1987b, p. 190). El punto de partida aquí es la equiparación entre la conducta social y el intercambio. Cinco son las proposiciones o principios reguladores de la conducta social, según Homans:

1. Cuanto más frecuentemente es recompensada la actividad de una persona, más probable se hace dicha actividad.
2. La frecuencia de emisión de la conducta depende de la frecuencia con que haya sido recompensada en el pasado. Estas dos proposiciones implican que el comportamiento de la persona es aprendido y que su experiencia pasada afecta al comportamiento presente.
3. Cuanto mayor sea el valor de la recompensa de una actividad para la persona, más probable es que ejecute dicha actividad. Las dos proposiciones que siguen lo que hacen es precisar el alcance de las anteriores.
4. En ocasiones, una frecuencia excesiva de las recompensas produce el fenómeno de saciación.
5. Cuando la actividad de una persona no recibe la recompensa esperada, o recibe un castigo no esperado, aumentará su angustia y por ello el comportamiento agresivo se verá recompensado.

Desde estas proposiciones, Homans entiende que si dos personas se recompensan mutuamente en más de una forma, incrementarán su interacción, y si se perjudican ambos en más de una forma, decrecerá su interacción. Su idea es que en la interacción grupal se produce un intercambio de recompensas, de modo que ésta se hace más frecuente. Así, define la interacción grupal como el intercambio reiterado con igual tipo de recompensas entre dos personas dado que «un intercambio repetido de la misma clase de recompensas entre dos personas puede ser llamado una relación entre ellas» (Homans, 1961, p. 168).

En suma, «esta teoría es más formal que su primer trabajo, pero es mucho más simple y reduccionista. En realidad, el verdadero Homans es el que se expresa en *El grupo humano*, siendo su posición conductista la consecuencia de presiones sociales sobre sus posiciones teóricas» (González, 1995, p. 146).

El grupo desde la perspectiva de Thibaut y Kelly

En su obra *The Social Psychology of Groups*, Thibaut y Kelly (1959) presentan todo un tratado de las relaciones interpersonales y del funcionamiento grupal en base al intercambio de costes y beneficios entre los individuos. Toman como análisis la díada, convencidos de su generalización a cualquier otro grupo de mayor tamaño, para estudiar la interacción social, esencia de toda relación interpersonal, que representan en una matriz (matriz de interacción) donde especifican la posible interacción entre ambos sujetos y las consecuencias para cada uno de ellos, diferenciando entre componentes positivos (recompensas) y componentes negativos (costes). Las diversas formas de interdependencia (patrones de mutua influencia) se analizan con diversos índices estructurales, de donde se obtiene una taxonomía de tales formas (Blumberg y colaboradores, 1983, p. 414).

Ante la enorme multiplicidad de investigaciones empíricas sobre grupos, Thibaut y Kelly pretenden proporcionar «una guía para la investigación y una contribución a la hora de imponer orden y simplificación en montañas de datos cada vez más ingentes y abrumadoras»; así lo manifestaban en la primera página de su obra.

El supuesto fundamental del que parten es que una persona entra en una relación grupal sólo cuando considera que es la mejor opción de las que tiene disponibles. Es decir, la persona maneja criterios de evaluación de todas las relaciones potenciales que se le ofrecen. Para estos autores, estos criterios se reducen a dos fundamentales: el nivel de comparación (NC) y el nivel de comparación de alternativas (NCalt). El primero expresa la atracción que una persona siente hacia la relación. El segundo recoge la decisión de entrar o no en la relación. Frente al primer criterio que apunta a la satisfacción que genera la pertenencia grupal y, por tanto, a una repercusión subjetiva, el segundo criterio apunta hacia algo más objetivo: la dependencia que la persona tiene respecto a la relación grupal.

A tenor de lo dicho, podemos entender que la dependencia es el concepto clave de su modelo: en la medida en que una persona busca la mejor de sus relaciones, tal como postula el supuesto fundamental, en esa misma medida es dependiente de dicha relación, puesto que cualquier otra relación alternativa es, por definición, menos deseable. El buscar la mejor de sus relaciones es porque las personas intentan maximizar sus recompensas, por lo que entran sólo en interacción con aquellas personas con las que creen que van a obtener mejores resultados. Según el modelo, estos mejores resultados son los que están por encima del NCalt y generan dependencia.

Como vemos, sus planteamientos parten de una concepción del hombre hedonista, entremezclada con características mercantilistas de obtención de beneficios. Asumen que «cada miembro de la interacción repetirá los actos que son recompensados y evitará los actos que son castigados» (Thibaut y Kelly, 1959, p. 212). El principio conductista «recompensa-castigo» pasa, en estos autores, por la «satisfacción-insatisfacción» y «recompensa-costes». Entienden por recompensa «los placeres, satisfacciones y gratificaciones que la persona obtenga. La provisión de recursos por medio de los cuales se reduce un impulso o una necesidad satisfecha constituye una recompensa» (*ob. cit.*, p. 12). Por costes, cualesquiera factores que operan inhibiendo o deteniendo la ejecución de una secuencia de comportamiento, siendo proporcional al grado de inhibición, lo que quiere decir que el coste es proporcional al esfuerzo, físico y mental, necesario para un determinado comportamiento. Estos autores asumen que tanto las recompensas como los costes pueden ser medidos en una única escala lineal, aunque no aclaran la forma en que puede realizarse esta medida, con lo que la contrastación empírica de dicha teoría resulta cuando menos dificultosa.

Para Thibaut y Kelly, la dinámica interna del grupo depende fundamentalmente del nivel de correspondencia de los resultados entre los miembros del grupo. Existirá una perfecta correspondencia cuando las acciones de uno son completamente beneficiosas para el otro, y viceversa. Por el contrario, una correspondencia nula sucederá cuando el beneficio de uno suponga un coste total en el otro. Entre ambos extremos nos encontramos con distintos fenómenos grupales. En el caso de perfecta correspondencia de los resultados: no hay conflicto de intereses, por lo que el principal problema aquí es el de sincronización. El caso extremo, cuando hay baja correspondencia de resultados, puede dar lugar a la competición.

Anteriormente hemos comentado que los mejores resultados son los que están por encima del NCalt. Para lograr esto, el grupo ha de atender a dos funciones básicas: las

de tarea y las de mantenimiento. Las primeras proveen recompensas en virtud de la habilidad, utilización del poder del grupo sobre su entorno. Las segundas proporcionan compensaciones para mantener a todos sus miembros por encima del NCalt.

Para organizar estas dos funciones básicas, el grupo recurre a los roles: «*clusters* de normas que proveen una división del trabajo o especialización de funciones de los miembros del grupo» (*ob. cit.*, p. 148); por tanto, sirven para reducir interferencias, costes de comunicación y sincronización.

Según Thibaut y Kelly, la dependencia de un sujeto con respecto al grupo no tiene por qué correlacionar alto con su atracción al grupo. Precisamente, la distinción entre nivel de comparación y nivel de comparación de alternativas permite resolver la posible discrepancia entre atracción y dependencia. Son tres las situaciones básicas de dependencia-atracción que nos podemos encontrar en un grupo. Primera, el NC puede ser inferior a sus resultados y a su NCalt; en este caso, el sujeto puede esperar obtener una alta satisfacción de la relación. Segunda, su NC puede ser inferior a sus resultados, pero superior a su NCalt. En esta situación encontrará la relación satisfactoria, pero su dependencia excederá su atracción sobre ella. Finalmente, el NC excede a los resultados individuales y a su NCalt. Encontramos una relación con un componente no voluntario.

Thibaut y Kelly también contemplan la situación en la que los resultados de un subconjunto de miembros del grupo no corresponden con los otros miembros del grupo, produciéndose así la emergencia de la coalición («dos o más personas que actúan conjuntamente para influir sobre los resultados de una o más personas distintas», *ob. cit.*, p. 205). Señalan tres tipos de coalición: *a)* solidaria, los dos miembros más activos se dan un alto nivel de soporte mutuo; *b)* conflictiva, los dos miembros más activos se dan muy bajo nivel de soporte mutuo, y *c)* dominante y contendiente, los dos miembros más activos muestran marcadas diferencias en el nivel de soporte mutuo.

En suma, la teoría de Thibaut y Kelly enfatiza el papel de la dependencia-poder en la interacción. La lucha por el poder sería inevitable en relación a la necesidad de mantener la máxima recompensa y la máxima independencia en las actividades grupales. El poder se regularía a través de cuatro mecanismos: elaboración de normas precisas, diferenciación de estatus, establecimiento de criterios precisos para la asignación de posiciones en el grupo y una autoridad con poder para sancionar el incumplimiento de las normas del grupo.

La valoración que Deutsch y Krauss (1984, p. 120) hacen de la teoría de estos autores sea sumamente reveladora:

> «... la situación social es considerada como una interacción entre personas que tratan de lograr sus propios intereses mecánicamente sin ninguna respuesta psicológica a su reconocimiento de qué está pasando en los demás y tratando de anticipar el comportamiento de éstos. Frecuentemente, el análisis que realizan parece suponer que para una persona no existe diferencia entre interactuar con otra persona o con un objeto que no piensa en ella ni en la interacción. Como consecuencia, el libro de Thibaut y Kelly prácticamente ignora el papel de la comunicación en la interacción social, como si la oportunidad de analizar cuestiones de interés mutuo no tuviera gran importancia para el comportamiento social.»

P. M. Blau

Sus primeros trabajos transpiran la influencia de Homas en su interés por la teoría del intercambio social, pero su formación sociológica le llevó a elaborar una teoría macrosocial más amplia, más formalizada, aunque quizá más limitada. Estos dos periodos los podemos identificar como teoría del intercambio social y teoría de la estructura macrosocial, respectivamente.

Teoría del intercambio social

Blau define el intercambio social como las «acciones que son contingentes a las reacciones recompensantes de los otros y que cesan cuando estas reacciones esperadas no se producen» (Blau, 1964, p. 5). En otras palabras, un intercambio social sólo se produce cuando va acompañado de una recompensa, lo que no deja de ser una extensión del paradigma conductista: toda acción se realiza si es recompensada.

Para Blau, a diferencia de la teoría del intercambio de Thibaut y Kelly, la obtención de beneficio por parte de uno implica necesariamente que el otro salga perdiendo: «El principio teórico es que un equilibrio dado en las asociaciones sociales está producido por desequilibrios en las mismas asociaciones en otros sentidos» (Blau, 1964, p. 23). La existencia de un equilibrio entre A y B está basada, por tanto, en desequilibrios parciales entre ellos. Más adelante define el concepto de intercambio social para referirse a «las acciones voluntarias de los individuos que están motivadas por la correspondencia que se espera que proporcionen y que, por lo general, proporcionan otras personas. La acción inducida por la coacción física no es voluntaria» (*ob. cit.*, p. 76). El intercambio queda restringido, por tanto, a las relaciones que mantienen un equilibrio manifiesto. Dar una limosna, por ejemplo, no sería una relación de intercambio porque no existe una contrapartida explícita.

La teoría del intercambio social de Blau se basa en el concepto de atracción social y en el principio de asociación. La atracción social es la fuerza que permite a los seres humanos establecer grupos sociales por propia iniciativa y a ampliarlos una vez formados. La atracción social se produce cuando se espera la obtención de una recompensa por parte del otro u otros asumiendo que son las recompensas lo que produce el interés de los sujetos. No es necesario, por tanto, que se hayan obtenido recompensas; la mera expectativa de recompensa es suficiente para producir una atracción social. Pero Blau no aclara cómo se pueden producir expectativas de recompensa sin que previamente éstas se hayan producido.

Respecto al principio de asociación, Blau considera que las personas eligen sus asociaciones potenciales evaluando las experiencias pasadas o esperadas y seleccionando la mejor alternativa posible, de la que se espera produzca mayores recompensas. Esta elección no siempre está acompañada de una completa información, por lo que una persona puede equivocarse debido a que no ha sabido, o no ha podido, evaluar las condiciones reales de la situación. La opción que se escoge porque se cree que es la mejor no tiene por qué ser realmente la mejor. Es decir, elegir la mejor alternativa percibida no conduce necesariamente a la obtención de un beneficio, puesto que se basa, en gran medida, en las expectativas que cada sujeto anticipa de la relación, lo que siempre proporciona un cierto grado de incertidumbre.

Blau, siguiendo las ideas de Simmel (1908), considera al grupo social (o asociación social) como el espacio en el que el individuo puede satisfacer sus intereses y necesida-

des. Toda relación incluye diversos canales de intercambio, cada uno de los cuales suele ser desequilibrado, pero en su conjunto el promedio de los intercambios en el total de la relación tiende hacia el equilibrio. Equilibrio este que, en la medida de lo posible, conduce a un incremento de los intercambios y, por tanto, a una mayor cohesión grupal. El grupo, pues, se entiende como el resultado de relaciones de intercambio equilibradas. Por consiguiente, puede entenderse que las relaciones grupales se definen por el equilibrio existente en los intercambios de sus miembros. Si una relación es desequilibrada no puede ser base para la formación de un grupo.

En la formación del grupo existen diversas fuerzas contrapuestas. De su resultado dependerá que se constituya o no un grupo social. Por una parte, nos encontramos con una fuerza de reciprocidad y su contrapuesta, una fuerza de desequilibrio. El individuo exige un balance positivo a su favor entre lo que da y lo que recibe, obtener mayores beneficios que costes en todo intercambio. Ahora bien, en el grupo existe una tendencia a equilibrar tanto las aportaciones como los beneficios en las transacciones de sus miembros. La competición individual es contrarrestada por la cooperación (reciprocidad) grupal. El principio de reciprocidad del intercambio social —como mecanismo autorregulador— surge como expresión de las normas y valores sociales. Sin éstas, la reciprocidad en el intercambio social estaría constantemente en peligro, creando una tendencia hacia un estado de explotación. Es decir, las normas sirven para proteger las «prácticas antisociales» que interfieren con el intercambio social.

Por otra parte, nos encontramos con las fuerzas antagónicas de atracción-repulsión o cohesión-diferenciación. Todo grupo, como resultado de la atracción social, experimenta un estado de competencia entre sus miembros por la atracción hacia aquellos con los que desea asociarse con la expectativa de obtener unos beneficios. Este estado de competencia produce la diferenciación social. Se establece así la paradoja de fuerzas contrapuestas entre la integración y la diferenciación social: el empeño por hacerse atractivo y desarrollar habilidades que demuestren su valía tiende a producir una amenaza de estatus en el resto de los miembros simultáneamente a un mayor atractivo. El juego de dichas fuerzas permitirá explicar los distintos fenómenos grupales (liderazgo, normas, clima, etc.). La necesidad de integración social obliga a que los demás miembros cesen en su competencia y establezcan lazos de compañerismo (integración) que, reforzados por los intereses compartidos, sean la base de la cohesión del grupo.

Pero no toda relación es equilibrada en sus intercambios. Una persona puede desear algo de otra y no tener nada recompensante que ofrecerle a cambio. En este caso, Blau propone tres alternativas: 1) el ejercicio del poder obliga a la otra persona a que le proporcione lo que desea; 2) buscar en otra fuente, y 3) renunciar a tal ayuda. Este desequilibrio que se produce en las relaciones de intercambio promueve la cesión unilateral de cuotas de poder. El poder, por tanto, constituye una moneda particular de pago para el equilibrio en el intercambio. Aunque Blau no nos aclara qué es en sí el poder, establece dos funciones para el liderazgo: ejercer el poder tanto en las relaciones intragrupales como intergrupales y redistribuir las recompensas obtenidas, en las relaciones intragrupales, entre sus miembros. El poder del líder se obtiene al ser capaz de ofrecer servicios (recompensas) que los miembros no pueden compensar si no es mediante la cesión de cuotas de poder. Éste sería un poder legítimo basado en las recompensas. Pero también puede existir un poder coercitivo que se basa en las sanciones negativas y la amenaza.

Teoría de la estructura macrosocial

Como sociólogo, Blau (1977) adopta un punto de vista macroestructural y abandona la teoría del intercambio social tratando de modelar la realidad social a partir de la matemática. Inspirado en las ideas de Simmel, pretende cuantificar los hechos sociales mediante una sociología entendida como «el análisis conceptual y teórico de la dimensión cuantitativa de la vida social (de las implicaciones del número y distribución de la gente) para sus relaciones sociales» (Blau, 1977, p. 26). Parte del supuesto de que «existen diferencias en las posiciones sociales, existen relaciones sociales entre estas posiciones y las posiciones de la gente y sus correspondientes roles influyen en sus relaciones sociales» (Blau, 1977, p. 27). El concepto clave aquí es, por tanto, el de posición social. Este modelo, en realidad, «corresponde a un modelo factorial o vectorial donde se define un espacio social a partir de una serie de variables observables que constituyen los ejes de dicho espacio. La posición social de cada sujeto viene dada por el valor que toman dichas variables en él y las relaciones geométricas dentro del espacio modelan estas relaciones sociales» (González, 1995, p. 169).

En este «espacio social» encontramos los parámetros estructurales, la posición social, estructura social y relación social. Los parámetros estructurales son los atributos que la gente utiliza normalmente en sus relaciones sociales para diferenciarse entre sí. Por ejemplo, la edad, la raza, la educación, el estatus socioeconómico son los más usuales. Es similar al concepto de categoría social que más adelante utilizará Turner para elaborar su teoría de los grupos sociales. Según sea su naturaleza, cabe distinguir dos tipos de parámetros: parámetros nominales y parámetros graduados. Los primeros (sexo, religión...) son de orden cualitativo y determinan la pertenencia grupal y sus diferencias se refieren a la heterogeneidad. Los graduados (edad, educación...) determinan el nivel de estatus y sus diferencias se refieren a la desigualdad. Cada parámetro se representa en un eje del espacio multidimensional en donde se sitúan las posiciones sociales.

Una posición social es un punto cualquiera del espacio definido por los parámetros estructurales utilizados en el análisis y que está definida por el valor de los parámetros estructurales del espacio social. La estructura social sería, por tanto, las distribuciones de una población en diferentes posiciones sociales que reflejan y afectan las relaciones de la gente entre sí. La macroestructura social viene representada por este espacio multidimensional de posiciones sociales. Por último, la relación social la define Blau como «la probabilidad o tasa de asociación de los sujetos de una posición con los de otra, por ejemplo, la tasa de casamientos o la frecuencia de los contactos intergrupales» (Blau, 1977, p. 29).

A partir de las relaciones (geométricas) entre las posiciones del espacio social, Blau pretende llegar a toda una serie de propiedades, axiomas y teoremas que, aunque correctos desde el punto de vista lógico, no dejan de ser limitados respecto al tipo de análisis que se puede hacer de las relaciones sociales. Por otro lado, su modelo «no nos indica nada sobre la naturaleza de estas asociaciones inter e intragrupales. Simplemente, permite derivar su probabilidad (en términos generales) a partir del número que conforman los grupos implicados» (González, 1995, p. 173).

La orientación factorialista

Bajo esta orientación se agrupan aquellos autores cuyo denominador común es el uso de la matemática factorial en la elaboración de un modelo teórico del grupo. Esta orien-

tación adolece de una cierta cohesión interna dado que no se apoya en argumentos teóricos, sino única y exclusivamente en los resultados de la observación. Como ventajas presenta la facilidad con que pueden aplicarse escalas de observación, ya que se basan en un número muy reducido de factores. Es lógico pensar, por tanto, que la concepción de grupo subyacente tiene que ver con la media matemática de los miembros que lo componen en cualquier dimensión o variable considerada, lo que no deja de ser una concepción teóricamente muy débil, ya que considera al grupo como un conjunto y no como una entidad con propiedades diferentes a las de sus miembros.

Los autores más representativos de esta orientación son Cattell, Bales, Schutz y Hare. Este criterio matemático de agrupamiento tiene el inconveniente de aglutinar a autores de distinta procedencia teórica. Así, Bales y Hare son claramente funcionalistas, mientras que Cattell y Schutz son más eclécticos y más descriptivos.

Raymond B. Cattell

Cattell fue, en primer lugar, un teórico de la personalidad que la investigó a través del análisis factorial. Ello determinó que trasladara su concepción teórica y metodológica al análisis de los grupos y defendiera la existencia de una especialidad psicológica que tratara de la personalidad de los grupos. Un grupo, según Cattell, es «un agregado de organismos en el que la existencia de todos sus miembros se utiliza para la satisfacción de las necesidades individuales de cada uno de ellos» (cfr. Clemente, 1987). La energía total consagrada a la satisfacción de estas necesidades a través del grupo recibe el nombre de sinergia grupal.

Analizar el grupo bajo la metodología del análisis factorial supone recoger datos en torno a: características de la población, estructura interna y sintalidad. Las características de la población se refieren a los rasgos de los miembros, que se definen como la media de los rasgos de la personalidad de los miembros del grupo. La estructura interna se entiende como las relaciones entre los miembros del grupo. La sintalidad se refiere al comportamiento del grupo como tal; por tanto, utiliza el concepto de sintalidad grupal en el mismo sentido que el concepto de personalidad individual.

A partir de aquí formula su teoría de la sintalidad (Cattell, 1948) —denominado enfoque empírico-estadístico por Cartwright y Zander (1971a) o transorientacional por Shaw y Costanzo (1970)—, que toma como base una concepción factorial de la psicología del grupo. Así, Cattell indica la existencia de un factor general de «inteligencia de grupo» (similar al factor *g* de inteligencia individual), tres factores pertenecientes al área de integración grupal y un factor dinámico de agresividad grupal.

Cattell introduce el concepto de sintalidad para poder operativizar el comportamiento grupal y la define como «lo que permite que el psicólogo anticipe qué hará el grupo en conjunto cuando la situación estímulo ha sido definida» (Cattell, 1969, p. 41; cfr. González, p. 188). Al utilizar el término sintalidad grupal en el mismo sentido que el concepto de personalidad individual, asume que es posible establecer un catálogo de los rasgos de sintalidad grupal de la misma forma que se establecen para los rasgos de la personalidad individual.

Cattell considera que un sujeto entra a formar parte de un grupo porque tiene que satisfacer alguna necesidad de tipo psicológico. Para ello, el sujeto aporta al grupo una cierta cantidad de energía que éste absorbe en forma de actividades. La suma total de

todas estas energías se denomina sinergia total del grupo. Esta sinergia total está integrada por diferentes tipos: sinergia de mantenimiento y sinergia efectiva. La sinergia de mantenimiento o intrínseca es «aquella cuyo estímulo proviene de la existencia misma del grupo y representa principalmente la satisfacción de necesidades gregarias». Es decir, es la energía destinada al mantenimiento del grupo, a que éste no desaparezca. La sinergia efectiva, por su parte, es la energía que utiliza el grupo para alcanzar los objetivos grupales para los que ha sido creado.

Para Cattell, la diferencia entre la sinergia total y la sinergia efectiva es la sinergia de mantenimiento, que se dedica al establecimiento de una cohesión y de una armonía grupal. Una vez satisfecha esta necesidad, el resto de energía (sinergia efectiva) se dedica a la obtención de los objetivos del grupo, es decir, a la satisfacción de las necesidades de sus miembros. Una conclusión que se deriva de esta conceptualización es que los grupos en los que existen muchos conflictos interpersonales serán poco eficaces en la consecución de sus objetivos al carecer de la energía necesaria para ello.

Según Cattell, la sinergia tiene propiedades similares a las de una actitud y, por tanto, puede expresarse mediante un vector (magnitud y dirección). En este sentido, la sinergia total del grupo es la suma resultante vectorial de todas las actitudes hacia el grupo de todos sus miembros. Para medir la sinergia total del grupo ha de tenerse en cuenta el número de subordinados, la intensidad de la satisfacción que cada miembro obtiene, la dirección de la satisfacción y las relaciones entre la satisfacción obtenida y otros objetivos individuales influidos.

Cattell aplica el principio de conservación de la energía a los grupos y así habla del principio de conservación de la sinergia. El individuo reparte su energía entre los grupos a los que pertenece, graduando ésta en función de sus necesidades. Esta distribución es fuente de conflictos tanto dentro del grupo como entre los distintos grupos, ya que cuando un sujeto dedica más sinergia a un determinado grupo, resta sinergia a otro grupo al cual también pertenece. Por otro lado, cuando desaparece un grupo no desaparece la sinergia, sino que se produce un reajuste de energía en los grupos de los individuos que formaban parte del grupo desaparecido.

Como resumen, podemos sintetizar el modelo de Cattell de acuerdo a siete postulados:

1. Todos los grupos se forman para satisfacer necesidades individuales, dejando de existir cuando ya no sirven para conseguir dicha satisfacción.
2. La sinergia total de un grupo no es sino la resultante vectorial de las actitudes de todos los miembros respecto al grupo.
3. La sinergia efectiva se puede dirigir hacia objetivos exteriores al grupo.
4. Los sujetos que componen un grupo pueden utilizar al mismo para conseguir objetivos personales.
5. Las pautas de conducta grupal, tales como la lealtad, la subsidiariedad, etc., se «aprenden» según las leyes del condicionamiento instrumental.
6. Si un individuo pertenece simultáneamente a varios grupos, la sinergia total permanece constante, de tal forma que si el sujeto desempeña actividades de índole muy distinta en cada grupo, la sinergia se divide según el interés del sujeto.
7. El paralelismo existente entre los rasgos de personalidad de los miembros de un grupo y los rasgos de sintalidad del grupo es grande.

R. F. Bales

Posiblemente, Bales juntamente con Moreno sean los teóricos del grupo que más interés han demostrado por operativizar sus planteamientos teóricos. La aportación de Bales, en este caso, gira en torno al análisis del proceso de interacción grupal, la influencia mayor en esta época según Zander (1979b) y que constituyó la base del estudio de los grupos pequeños. Frente a la escuela lewiniana, que pretendió estudiar el grupo como un sistema abierto al entorno físico y social, la escuela de los grupos pequeños, representada en este caso por Bales, «trataba al grupo como un sistema cerrado, aislado en sí mismo y reproductor del orden social al que estaba sujeto» (Canto, 1998).

El análisis del proceso de interacción grupal lo hace Bales a partir de un método de observación por él desarrollado. En este desarrollo del método podemos distinguir dos fases diferenciadas: anterior y posterior a 1970. Los escritos del primer Bales (1950a, b) están asociados al funcionalismo dado que fundamenta su método de observación en la teoría funcionalista de Parsons; de ahí que algunos autores, a la hora de estructurar las diferentes teorías de grupos, le incluyan dentro de la categoría funcionalista (véase Morales, 1987b).

Parsons (1937), recogiendo el concepto de acción social de Max Weber, nos habla de actores en lugar de hablar de personas que desempeñan funciones. Estos actores realizan acciones para conseguir una meta. La consecución de una meta depende de las limitaciones que impone la situación externa. Dentro de una determinada situación, el actor se encuentra con un abanico de posibilidades de acción del que sólo elegirá una. Esta elección dependerá de las propias preferencias del actor (orientación) y de los estándares de conducta interiorizados o normas. En suma, todo análisis social ha de tener en cuenta los siguientes elementos: actor, meta, situación, orientación, normas.

Pero estas acciones sociales no suelen ser actos aislados, sino, al contrario, suelen estar interrelacionados y formar sistemas de acción: el sistema de personalidad, el sistema social y el sistema cultural. La interrelación entre estos tres sistemas de acción es manifiesta, ya que todos los actos pertenecen a los tres sistemas a la vez. Otra cuestión es que a la hora de analizar los actos se haga desde tres perspectivas diferentes. Así, por ejemplo, cuando se adopta la perspectiva del sistema de la personalidad, el análisis consiste en relacionar los actos con las necesidades de los individuos. Cuando el análisis se centra en el sistema social, el objetivo es comprender cómo la conducta de un actor se relaciona con los problemas funcionales del grupo de actores. Los sistemas culturales, por su parte, son sistemas de «símbolos con sentido» y pueden ser de tres tipos: sistemas de ideas y creencias (que proporcionan soluciones a los problemas cognitivos), sistemas de símbolos expresivos (que ayudan a la persona a expresar sus emociones) y sistema de valores (que ayudan a resolver las dificultades de evaluación). Analizar estos sistemas desde una perspectiva funcional supone atender a sus imperativos, que son: obtención de metas, adaptación, mantenimiento de pautas e integración.

Desde este contexto teórico, Bales estructura todo un esquema de observación de los actos de interacción grupal. Todo acto de los miembros del grupo constituye una interacción, ya sea a nivel emocional o a nivel instrumental. A nivel emocional, los actos tienen un carácter sincrónico, es decir, no tienen en cuenta las consecuencias futuras de la acción, mientras que a nivel instrumental se conforman en función de las exigencias del pasado y de las expectativas de resultados futuros, es decir, tienen un carácter diacrónico. Por tanto, un primer factor a tener en cuenta en el sistema de Bales es lo que podría-

mos llamar «complejidad temporal» del acto, que da lugar a la división en actos instrumentales y emocionales.

Desde esta perspectiva temporal, Bales diferencia tres fases secuenciales: *a)* fase inicial, donde surge la tensión; *b)* fase media, donde surge el acto de respuesta para reducir la tensión, y *c)* fase final o evaluación del resultado de la acción.

En segundo lugar, todo acto consta de una combinación de tres elementos básicos: *a)* cognitivo: manipulación de símbolos, como memoria, recuerdo, inferencia, etc.; *b)* afectivo: reacciones emocionales y expresivas, tales como aprobación, desaprobación, agrado, etc., y *c)* conativo: comportamientos instrumentales orientados al control y a la integración. Este segundo aspecto, por tanto, se refiere a la «complejidad interna» del acto en un momento temporal dado.

Combinando estas dimensiones, la complejidad temporal y la complejidad interna, tenemos doce categorías observables estructuradas. En otras palabras, todos los actos de los integrantes de un grupo son, en principio, observables. Por tanto, si contásemos con un sistema de observación y unos observadores presentes en las interacciones del grupo, sería posible codificar todos los actos que ocurren en la interacción grupal.

Hay que destacar que las categorías no clasifican lo que se dice, sino cómo se comunican las personas, quién hace qué a quién, etc. Es decir, no se trata de analizar el contenido cuanto al proceso. El mayor problema que presenta esta metodología de observación estriba en conseguir encajar todos y cada uno de los actos concretos de todos y cada uno de los integrantes del grupo en una de las doce categorías.

La característica más importante de esta primera etapa es la adopción de un punto de vista sociológico. Para Bales, el centro de interés reside en el grupo y su sistema de interacción, mientras que no existe un interés explícito para caracterizar los distintos miembros individuales que lo forman.

Algunos años más tarde, Bales (1970) modificó su esquema inicial introduciendo un espacio tridimensional de variables observables y sustituyendo el sistema de doce categorías por otro más complejo hasta llegar al sistema SYMLOG (*System* [SY] *for the Multiples* [M] *Levels* [L] *Observation* [O] *of Groups* [G]: Sistema de múltiples niveles para la observación de grupos). Con este sistema, Bales trata de integrar el tratamiento multidimensional (profundo) de la orientación psicoanalítica y la aproximación gestáltica del concepto de campo lewiniano. Pero Bales, a diferencia de la orientación psicoanalítica, aplica lo multidimensional al análisis de lo interpersonal y grupal y define el «campo», frente a la orientación lewiniana (espacio vital), de modo operativo, es decir, observacionalmente.

Las tres dimensiones de este espacio son: dominante *versus* sumiso; amigable *versus* hostil, e instrumentalmente controlable *versus* emocionalmente expresivo. Su supuesto es que estas tres dimensiones no sólo describen el comportamiento grupal, sino que además las valoraciones y juicios que las personas hacemos de los demás se hacen en relación con estas tres dimensiones, es decir, juzgamos la importancia del otro con respecto al poder, el afecto y la contribución a la tarea grupal. Estas dimensiones son ortogonales y, por tanto, el juicio en una dimensión no depende del juicio en las otras dos dimensiones. Este espacio tridimensional da lugar a 26 categorías distintivas ($3 \times 3 \times 3 - 1$) que sustituyen a las 12 categorías del sistema inicial de Bales. La evaluación de todos los miembros del grupo sobre los demás en estas 26 dimensiones o categorías permite obtener una imagen global y múltiple del grupo —«mapa grupal»— o «diagrama de campo», en donde se representa el grupo tal y como es visto por sus miembros.

A diferencia del primer sistema observacional, donde el observador era un elemento externo al grupo, en este segundo sistema la imagen global del grupo se obtiene a partir de las percepciones de los miembros del grupo, incluido el monitor si existiera. En otras palabras, el grupo se define por las propias percepciones de sus miembros, lo que le sitúa en una posición teórica cercana al interaccionismo simbólico frente a la perspectiva inicial de carácter conductual-funcionalista. En palabras del propio Bales:

> «Aunque la teoría del campo SYMLOG se basa en observaciones del "comportamiento" en el amplio sentido (incluyendo el contenido de lo que se dice), no es una variante de la teoría conductista si por "conductista" se entiende la teoría que excluye el punto de vista subjetivo de las personas en interacción. Por el contrario, la teoría del campo de la interacción social tiene un fuerte componente fenomenológico, tomando en cuenta el punto de vista subjetivo del actor (de cada uno de ellos), poniendo atención en varios elementos subjetivos del comportamiento considerándolos como determinantes reales, enfatizando la "definición de la situación" dada por el actor y haciendo énfasis en el papel prominente de los niveles de significación y simbólicos. En este sentido, la teoría de campo de SYMLOG es muy similar al "interaccionismo simbólico"» (Bales, 1983, p. 507; confróntese González, 1995).

Will Schutz

Schutz formuló su teoría FIRO (*Fundamental Interpersonal Relations Orientation:* Orientación de las relaciones interpersonales fundamentales) en 1958, que sería ampliada posteriormente en 1967. Influido por la teoría freudiana en lo que hace referencia a la función afectiva dentro de las relaciones sociales y a la determinación de la historia pasada en los procesos actuales, Schutz afirma que la conducta interpersonal se debe fundamentalmente a tres necesidades básicas —inclusión, control y afecto— que determinan las tres dimensiones que permiten describir todo comportamiento interpersonal.

La necesidad de inclusión corresponde a la necesidad de estar unido a los demás, de mantener vínculos con los semejantes. Esta necesidad define el eje «intimidad-distanciamiento». El control es el área de poder e influencia. Corresponde a la necesidad de dominio y posesión de los demás. Define el eje «dominio-sumisión», es decir, la necesidad de dominio y posesión de los demás o de ser poseído o dominado por los demás. Por último, la necesidad de afecto determina el grado de intimidad en la relación interpersonal y depende del grado de atracción entre las personas. El eje en este caso va del amor hasta el odio, es decir, de la máxima atracción hasta la máxima repulsión. Schutz (1983) modificó, posteriormente, este eje denominándolo «apertura-cerramiento» en el sentido de la disponibilidad y compromiso hacia el otro.

Schutz afirma que todos los grupos, independientemente del tamaño, se desarrollan en el siguiente orden: inclusión, control y afecto. Cuando se sigue el orden inverso, los miembros del grupo tienden a separarse. Determinadas combinaciones de necesidades producen una compatibilidad grupal, mientras que otras combinaciones producen incompatibilidad. Schutz propone tres clases de compatibilidad:

1. Compatibilidad de intercambio por igualdad: se da cuando las personas interactuantes desean una similar cantidad de intercambio en las tres dimensiones (in-

clusión, control, afecto), mientras que la incompatibilidad se produce cuando existen discrepancias en la cantidad de intercambio esperado.

2. Compatibilidad dador-receptor por complementariedad: cuando las posiciones de dos miembros son complementarias entre sí se produce compatibilidad.
3. Compatibilidad recíproca: se produce cuando los miembros satisfacen recíprocamente sus necesidades y dependen del grado en que las actividades de los miembros satisfacen las necesidades de los otros.

Schutz desarrolló varias escalas para medir el grado de compatibilidad de la interacción y llegó a crear grupos compatibles e incompatibles para la realización de tres tareas diferentes en cuanto su nivel de complejidad y de cooperación requerida, demostrando que los grupos compatibles son más eficaces que los incompatibles en la realización de las tareas complejas y cooperativas, mientras que no ejercían gran influencia en la realización de tareas simples y no cooperativas. Su trabajo se orientó cada vez más hacia la aplicación en el ámbito de las organizaciones y de la industria.

A. P. Hare

El marco teórico que Hare aplica a los grupos deriva del sistema de categorías formulado por Effrat (1968), quien, a su vez, se apoyó en la teoría funcional de Parsons (1961), aunque con ciertas variaciones. Las ideas de Hare sobre el análisis del contenido de la interacción social se articulan en cuatro categorías básicas que representan cuatro problemas funcionales básicos o necesidades del grupo, independientemente de su tamaño, para poder sobrevivir: los valores, las normas, el liderazgo y los recursos. Los miembros deben compartir cierta identidad común y tomar algún compromiso con los valores del grupo; deben poseer reglas o normas que les permitan coordinar su actividad y un sentimiento de solidaridad que les permita permanecer juntos para llevar a cabo la tarea; deben ser capaces de ejercer control (liderazgo) sobre los demás miembros para la efectividad en la consecución de su meta común, y deben tener o ser capaces de generar las destrezas y recursos necesarios para conseguir la meta de grupo.

A estas cuatro necesidades básicas del grupo se les asocian cuatro categorías de observación o análisis del contenido de la interacción que responden al acróstico LIGA: *L*, patrón latente de mantenimiento y gestión de la tensión; *I*, integración; *G*, consecución de meta *(goal)*, y *A*, adaptación. Estas categorías de observación están relacionadas entre sí en una jerarquía cibernética de control, donde *L* es la más controladora (jerarquía superior) y *A* la menos (jerarquía inferior). Estas cuatro categorías están representadas por diferentes subestructuras, presentan diferentes medios de intercambio y de valores que guían la acción y tienen estándares diferentes de coordinación para la actividad.

La secuencia de desarrollo de los grupos, en términos de estas cuatro categorías funcionales, es *L-A-I-G* con una etapa terminal de *L*. Es decir, en un principio hay que definir el propósito del grupo y el compromiso de los miembros (*L*). A continuación habrá que proporcionar los recursos o adquirir las destrezas necesarias para conseguir dicho propósito (*A*). Posteriormente, deberán desarrollarse los roles y conseguir un nivel moral alto (*I*) para que el grupo esté preparado y trabaje en la tarea bajo la coordinación del liderazgo (*G*). El final de la vida del grupo es una fase terminal en la cual el grupo retorna a *L* para redefinir las relaciones entre los miembros cuando el grupo se disgrega.

La duración de cada fase viene determinada por la actividad del líder y por las destrezas y fuerzas emocionales de los miembros. Si los miembros del grupo no poseen suficientes destrezas o interés por el grupo se necesitará más intervención del líder. Por otro lado, no todos los grupos alcanzan el final de la secuencia y otros se reciclan a través de la misma etapa durante algún tiempo antes de moverse a la siguiente.

Hare considera que las funciones de liderazgo pueden separarse en dos roles distintos y especializados, aunque también es posible que los miembros del grupo se repartan el liderazgo entre ellos. Las aplicaciones más importantes de la teoría de Hare fueron realizadas en un análisis de un pequeño Consejo de Planificación de Desarrollo Regional en Filipinas y una experiencia de campo en Curação, Antillas holandesas.

La orientación cognitivista

A partir de los años cincuenta comienza a desarrollarse una nueva línea de investigación en psicología social que, bajo la influencia de la Gestalt y con raíces en la tradición empirista escocesa, trata de interpretar los procesos psicológicos básicos como partes de un proceso superior cognitivo. Su principal preocupación es, en general, explicar cómo el sujeto organiza su mundo subjetivamente y crea con ello el marco de referencia que le permite actuar (Munné, 1989).

Eiser (1980) sintetiza en cinco los supuestos básicos de este enfoque:

a) El sujeto es un procesador activo de información, lo que significa que los efectos de los estímulos dependen de cómo sean categorizados e interpretados por el perceptor.
b) La interpretación de estos estímulos es función del contexto, en el que intervienen nuestro aprendizaje y experiencias y la relación con otros estímulos.
c) El sujeto intenta organizar su experiencia, lo que implica tanto una selección como una simplificación.
d) Esta organización es una guía para la acción del sujeto y una base para la predicción.
e) Las implicaciones de todo ello pueden resumirse diciendo que gran parte de la información que el individuo procesa es proporcionada por las características y la conducta de los otros, así como por los juicios y explicaciones que aquél lleve a cabo, siendo todo ello crucial en las decisiones que uno toma.

Frente al conductismo, focalizado en las respuestas a estímulos, el cognitivismo se centra en los procesos del conocimiento, considerando al hombre como un «organizador» activo y creativo de los estímulos del entorno, por lo que la conducta no es independiente de cómo la gente percibe las cosas o la situación.

Taylor (1981) diferencia tres etapas importantes en el desarrollo de la psicología cognitiva. Una primera etapa caracterizada por la concepción de la persona como buscadora de consistencia o coherencia cognitiva, desarrollada fundamentalmente por la teoría de la disonancia. Una segunda etapa en la que se adopta el esquema del procesamiento de información, uno de cuyos enfoques más fructíferos parece ser el de la teoría de la atribución. Y, finalmente, una tercera etapa centrada en el estudio de los errores y sesgos de la cognición. Aunque siempre el sociocognitivismo toma como referencia de fondo la percepción, su desarrollo significa que el eje focal ha ido variando dentro de sus límites

epistemológicos. Según Munné (1989), desde la percepción hasta la memorización, pasando por la motivación y la cognición:

> «Cada uno de estos pasos, que sólo en cierto modo pueden entenderse como debidos a la insuficiencia del concepto precedente para explicar la acción humana, genera una nueva tendencia dentro del marco sociocognitivo. Ello hace que vaya estructurándose, a grandes rasgos, en diversos conjuntos teóricos relativamente aislables. Estos conjuntos vienen dados por unas teorías sobre la percepción social (por ejemplo, Heider, Asch), unas teorías especialmente dinámicas (por ejemplo, Lewin, Festinger), unas teorías sobre la cognición social en sentido estricto (por ejemplo, Piaget, Bruner) y unas teorías de carácter formal que tratan de enlazar la inteligencia artificial con el comportamiento social, y viceversa» (Munné, 1989, p. 190).

No obstante, este esquema no refleja adecuadamente la evolución de la orientación cognitiva en psicología social. La principal objeción es que ignora la existencia de importantes aportaciones teóricas anteriores a los años cincuenta y ajenas a los planteamientos de la escuela de la Gestalt. Éste es el caso, por ejemplo, de las investigaciones experimentales sobre percepción y recuerdo realizadas por Bartlett (1886-1969) durante los años veinte o de los estudios sobre el desarrollo de los procesos cognitivos llevados a cabo por la psicología soviética.

La importancia de las contribuciones de Bartlett pueden considerarse desde dos puntos de vista. Por un lado, los planteamientos llevados a cabo a raíz de los resultados de diferentes experimentos sobre la percepción, la formación de imágenes y el recuerdo le permitieron articular el concepto de esquema, que llegaría a ocupar un lugar central en la psicología del procesamiento de la información. Según Bartlett, el sistema mnémico humano incluye la formación de estructuras abstractas o esquemas que guían la organización de la información que se percibe y la construcción de los recuerdos.

Por otro lado, y consideramos que es su principal contribución, el haber subrayado el origen cultural de estos esquemas. Los esquemas son, según Bartlett, el resultado de la interacción de la persona con el medio. De ahí la necesidad manifestada por Bartlett de adoptar un enfoque psicosocial en el estudio de los procesos cognitivos. Para Bartlett, el objeto de la psicología social debe ser «el estudio sistemático de las modificaciones en la experiencia y de las respuestas del individuo que se deben directamente a su pertenencia a un grupo» (Bartlett, 1932/1995, p. 311). En sus planteamientos subyace la entidad psicológica del grupo y de su importancia para entender el comportamiento grupal:

> «... cuando decimos que la psicología social se refiere a las modificaciones de la experiencia y la conducta humana debidas al agrupamiento social, queremos decir que estudia las reacciones que son *específicas* de grupos, encontradas en ellos y *que no se encuentran fuera de los mismos*. En mi opinión, es indudable que existen reacciones como éstas, cuyas modalidades nunca se han diferenciado claramente ni se han entendido sus condicionantes; sin ellas no habría lugar para la psicología social como rama especial de la ciencia psicológica» (Bartlett, 1932/1995, p. 313).

Considerar el grupo como una realidad psicológica no supone la aceptación de conceptos como el de mente de grupo o inconsciente colectivo. A este respecto, Bartlett opta por una posición intermedia en la polémica mente de grupo. Sin negar el grupo como realidad psicológica, considera que la existencia literal de procesos psicológicos grupales es materia de especulación:

> «... la posibilidad de que existan imágenes del grupo, recuerdos del grupo e ideas del grupo debe mantenerse como un interesante problema especulativo, aunque poco claro, pues no podemos afirmar o negar su existencia... Todas estas circunstancias, sin embargo, no hacen variar la certeza de que el grupo es una unidad psicológica. Hay un sinfín de formas de conducta y de pensamiento que son el resultado directo de la organización social y que, al haber sido creadas por el grupo, dejan de ser explicables en cuanto se pasa por alto al mismo» (Bartlett, 1932/1995, pp. 373-374).

Pero para Bartlett el objeto de la psicología social no sólo es el estudio de las influencias del grupo sobre el individuo, sino también la influencia que se ejerce a través de las creencias, tradiciones, costumbres, sentimientos e instituciones característicos de una organización social concreta y todos aquellos hechos que forman parte del proceso de convencionalización. Proceso este por el que un tipo de expresión introducido en un contexto nuevo queda modificado por la influencia de las convenciones arraigadas desde hace tiempo en las personas entre las cuales se han introducido las nuevas nociones:

> «... [el proceso de convencionalización] pone sobre el tapete todos aquellos problemas de interés e importancia que tienen que ver con los principios por los cuales los elementos y sistemas de una cultura que pasan de un grupo a otro conllevan un cambio y acaban como formas relativamente fijas y aceptadas en cualquier grupo al que accedan» (p. 318).

En suma, la mayor parte del material experimental que Bartlett nos aporta en su libro *Recuerdo* supone la constatación de que la percepción, la formación de imágenes y la construcción del recuerdo se encuentran bajo la influencia, directa o indirecta, de factores sociales. La tarea de la psicología social, según se desprende de sus planteamientos, es, por tanto, analizar la forma en que el contexto social y cultural influye sobre los procesos cognitivos. Afirmaciones como «un sociólogo no tiene por qué ser psicólogo, pero el psicólogo social ha de prestar atención a los problemas sociológicos» (p. 316) ilustran la concepción no reduccionista que se deriva de esta línea de investigación.

Respecto a la psicología soviética, hay que destacar las aportaciones de Vygotski (1896-1934), autor más influyente en Occidente que en la URSS (Munné, 1989). Aparte de defender que la actividad humana está mediada por herramientas, como son los signos («los signos entendidos no a la manera de los símbolos puramente formales del procesador de información del que hablamos los psicólogos cognitivos, sino entendidos como funciones intelectuales de adaptación, cuyo origen y meta reside en la comunicación misma, en el contacto social del sujeto con los demás y consigo mismo», Rivière, 1987, p. 134), y que la conducta es intencional y voluntaria, mantiene que la interacción

social está en el origen del lenguaje y, en general, de toda conducta mediada y que las condiciones socioculturales de vida influyen en el desarrollo de los procesos psíquicos superiores, como la percepción, el razonamiento, la memoria, la atención, etc. Tomando esto en consideración, podemos decir que la psicología vigotskiana es, ante todo, psicología social.

En su obra *El desarrollo de las funciones psicológicas superiores* (Vygotski, 1960), una recopilación póstuma de varios trabajos suyos, defiende que el proceso de hominización (proceso que va de la inteligencia natural a la instrumental), lo mismo que el cambio de inteligencia infantil a adulta, es histórico, irreversible y dialéctico. La actividad o praxis humana, que es a la vez instrumental y social y de cuya interiorización surge la conciencia, determina la evolución de los procesos superiores (Siguán, 1987). Según esto, las funciones superiores, como, por ejemplo, el lenguaje, emergen primero a nivel social y luego a nivel individual en el interior del sujeto. Como especifica Rivière (1987), la conciencia humana no puede ser el resultado de un desarrollo solipsista de cada individuo, sino de la relación social con los otros, gracias a la cual podemos llegar a tener un contacto social con nosotros mismos. En palabras del propio Vygotski (1926; confróntese Munné, 1989, p. 348):

> «Somos conscientes de nosotros mismos porque somos conscientes de los otros; y de modo análogo, somos conscientes de los otros porque en nuestra relación con nosotros mismos somos iguales que los otros en su relación con nosotros.»

Es decir, la psicología de Vygotski es una psicología dialéctica que estudia los fenómenos de la conciencia no como realidades dadas, sino como procesos en continuo cambio y transformación. La mente se construye desde fuera, en las condiciones de vida social y en los instrumentos desarrollados en la historia de las relaciones del niño con el adulto, y en este proceso de construcción social, el lenguaje adquiere un papel central, convirtiéndose en el principal mediador a través del cual la interacción con los otros va dando lugar a la conciencia individual. En definitiva, la construcción de la conciencia es una actividad no concebida simplemente como respuesta o reflejo, sino como sistema de transformación del medio con ayuda de instrumentos o mediadores.

Las aportaciones de Bartlett y de Vygotski quedaron oscurecidas por la orientación de la disciplina hacia las dos grandes corrientes hegemónicas en ese momento: el neoconductismo y la escuela de la Gestalt. Hay que resaltar el fuerte contraste existente entre esta concepción de la psicología social cognitiva y la que, derivada de las propuestas de la psicología de la Gestalt, se ha ido imponiendo en la psicología social. Por tanto, con estos antecedentes, hablar de «revolución cognitiva» de los años cincuenta puede ser una simplificación.

Hechas estas consideraciones, y en lo que a la psicología de los grupos se refiere, los autores que representan a esta orientación son Festinger, Tajfel y Turner, siendo estos dos últimos los más representativos de la llamada «psicología social europea», que será objeto de análisis en un epígrafe posterior.

Festinger

En el pensamiento de Festinger, discípulo de Lewin, cabe señalar tres etapas que suponen una evolución desde una perspectiva social-grupal hasta una perspectiva social-indi-

vidual. Bajo la influencia de Lewin, Festinger comenzó sus primeras investigaciones con grupos, principalmente de laboratorio. De hecho, sostenía que la situación en que se encuentra un grupo es real tanto si se encuentra en un laboratorio como si se encuentra en una situación natural. Entre sus escasas investigaciones de campo hay que mencionar las realizadas en 1950 y 1956 respecto a la formación del grupo y el cambio. Festinger, Schachter y Back (1950) investigaron los efectos de la distribución física en un proyecto de viviendas para la formación espontánea de grupos. Observaron que las amistades eran más frecuentes entre los vecinos inmediatos y que la distancia a que vivían los residentes y las disposiciones fortuitas de aceras, buzones, escaleras y otros aparatos determinaban quiénes se hacían amigos. Unos años más tarde, Festinger, Riecken y Schachter (1956) deseaban estudiar los efectos causados por la desconfirmación de las creencias mantenidas en un grupo. Infiltrándose en un grupo dirigido por un médium que predecía que el mundo iba a tener un diluvio universal en las Navidades de 1955, descubrieron que, al no cumplirse la predicción, los miembros del grupo llegaron aún a estar más comprometidos con sus creencias (aumentó la presión hacia la conformidad), justificando el fracaso de la profecía a la intervención del grupo como mediador positivo ante el inminente peligro. Esta experiencia inspiraría la teoría de la disonancia cognitiva de Festinger.

Posteriormente, aunque su interés por los grupos se mantuvo a lo largo de su producción, el acercamiento que hace a éstos es desde una perspectiva más individual. En 1954 publica su teoría de los procesos de comparación social (Festinger, 1954) y en 1957 publica la teoría de la disonancia cognitiva (Festinger, 1957), por la que más se le conoce, y bastante alejado ya de los planteamientos interaccionistas de Lewin.

Si hemos de especificar un término en el cual articular todo su pensamiento teórico en lo que al tratamiento sobre grupo se refiere, éste es, sin duda, la autoevaluación, la necesidad de la evaluación del comportamiento y de la realidad de cada sujeto. Aquí radica precisamente lo que hace que los sujetos se agrupen: la necesidad de comparación social para poder evaluar sus experiencias. Esta necesidad puede ser satisfecha a través de la formación del grupo y de las presiones existentes en él para la comunicación. Su punto de partida en relación al grupo puede expresarse como: «En todo grupo existe una presión hacia la uniformidad de sus miembros y dicha presión se ejerce mediante procesos de comunicación» (González, 1995, p. 256).

Para Festinger, dinámica grupal es lo mismo que comunicación grupal, y en este sentido, al igual que Lewin, concibe la dinámica grupal en términos de las fuerzas que se ejercen sobre los miembros del grupo para permanecer o abandonar el grupo. Estas fuerzas hacen que los miembros del grupo estén de acuerdo respecto a un tema o que se conformen a cierto patrón de conducta. Por tanto, la dinámica de los hechos grupales se derivará de la constante presión que el grupo ejerce sobre sus miembros para que éstos se acomoden a un mismo patrón o comportamiento.

Esta presión hacia la uniformidad surge de la necesidad de certidumbre. El hombre necesita de la comparación con otras personas para determinar el grado de veracidad de las propias evaluaciones. En suma, la evaluación será correcta o incorrecta según concuerde o no con las evaluaciones de los otros. Parece razonable, por consiguiente, que en el contexto grupal exista esa tendencia general hacia la igualdad de opiniones y evaluaciones, puesto que así se asegura la veracidad de las mismas. Si se permitiesen opiniones discrepantes, aumentaría la inseguridad de las evaluaciones de cada miembro por lo que el grupo tendería a disgregarse.

En resumen, la utilidad del grupo, según Festinger, reside en que es capaz de proporcionar un espacio de certidumbre a sus miembros mediante la uniformidad de sus evaluaciones. En otras palabras, los individuos se agrupan con el fin de validar sus opiniones y evaluaciones y así alcanzar seguridad en su percepción del mundo. En consecuencia, una mayor incertidumbre genera una mayor afiliación grupal, tal y como se puso de manifiesto en la investigación de Singer y Shockley (1965). En este trabajo se distribuyeron al azar 39 estudiantes femeninas en dos grupos para realizar una determinada tarea productiva. Al primer grupo se le informó con respecto a su rendimiento en la tarea. Sin embargo, al segundo grupo no se le dio tal información, con lo que se generó mayor incertidumbre. Cuando se permitió a todo el grupo que escogiera entre actuar solas o agrupándose entre sí, las que no conocían su rendimiento eligieron de modo significativo la afiliación a un grupo para la realización de la tarea frente a las que habían sido informadas de su rendimiento.

Pero esta seguridad tiene un precio que deben pagar los individuos y es la uniformidad: han de modificar sus opiniones con el fin de adecuarlas a las de los otros miembros. El grupo, por tanto, se define —según Festinger— por la interdependencia de sus miembros con respecto a sus opiniones y evaluaciones a diferencia de Lewin, en el que el grupo se caracterizaba por la interdependencia de los miembros con respecto a sus objetivos y metas.

La disponibilidad de criterios objetivos de evaluación es uno de los factores que influye en la necesidad de agrupamiento, de ahí que Festinger introduzca el concepto de escala de realidad física. En un extremo de esta escala, la completa dependencia de la realidad física, se sitúan las opiniones que pueden evaluarse directamente a través de la experiencia directa con los hechos empíricos, ya que determinadas evaluaciones pueden realizarse sin necesidad de compararlas con las de otros sujetos. Cuanto mayor sea el grado de dependencia de la realidad física, menor será la dependencia hacia otras personas para validar subjetivamente las creencias u opiniones propias. En el otro extremo del continuo, baja o nula dependencia de la realidad física, la validación de las opiniones requiere un alto grado de comparación con otros individuos. Una opinión será válida, correcta, adecuada si coincide con la de otros individuos que considera cualificados en esta materia, principalmente con las de los miembros del grupo con el que se compara. Por tanto, los individuos tenderán a buscar grupos de referencia que coincidan con sus evaluaciones. Al revés, un grupo de referencia es apropiado cuando tiende a compartir las opiniones y actitudes de sus miembros. De existir discrepancias surgirán fuerzas para lograr la comunicación. Estas presiones en favor del acuerdo son especialmente intensas en los grupos experienciales, porque los miembros de estos grupos necesitan depender de los demás para la «realidad social» y pueden llegar al sectarismo para defender las ideas del grupo.

La presión a la uniformidad produce, en mayor o menor medida, la desindividuación. Esta uniformidad requiere que cada miembro del grupo se perciba a sí mismo y a los demás de forma similar y, por tanto, indistinguible. Esta desindividuación tiene efectos positivos y negativos. Por un lado, puede permitir al individuo satisfacer determinadas necesidades que no podrían ser satisfechas de otro modo, originar una reducción de las censuras internas y los miembros del grupo sentirse libres para actuar de una forma que no saldría al exterior en circunstancias no grupales. Pero, por otro lado, la desindividuación puede dar lugar a comportamientos antisociales, como en el caso de las turbas de linchamiento (Festinger, Pepitone y Newcomb, 1952). Las presiones a

la uniformidad serán mayores cuanto más dependan del grupo los miembros para alcanzar sus metas.

Para alcanzar esta uniformidad, el grupo se sirve de la comunicación. En concreto, el grupo tenderá a dirigirse a aquellos miembros que mantienen opiniones extremas. Desde este supuesto básico, Festinger propone un conjunto de postulados. En concreto:

a) La comunicación aumenta cuando el grupo es cohesivo, el tema es importante o es percibido como miembro del grupo.

b) La comunicación se dirige, al menos inicialmente, hacia los que tienen opiniones diferentes. Esta presión hacia la uniformidad será mayor en la medida que el sujeto desee permanecer en el grupo o cuanto más se considere que la comunicación cambiará la opinión del sujeto en la dirección deseada.

c) No obstante, los individuos pueden resistir estas presiones si sus actitudes están ancladas en otros grupos o sirven a necesidades importantes. A lo que el grupo puede responder con la exclusión de las personas con opiniones diferentes, que es otra forma de mantener la uniformidad, y la amenaza de exclusión es una fuente importante de motivación que mantiene en vilo a las personas.

Con su teoría de la disonancia cognitiva, Festinger evolucionó hacia un pensamiento más interindividual, abandonando su interés primigenio por el grupo. Algunos años después de publicar su teoría de la disonancia cognitiva (Festinger, 1957) publicó, junto con Aronson, *Activation and disonance reduction in social contexts* (Festinger y Aronson, 1968), donde realiza una revisión del concepto de grupo a la luz de esta nueva teoría. La idea central de la teoría de la disonancia puede resumirse en los siguientes términos: «La existencia simultánea de cogniciones que no se adaptan entre sí por alguna razón (disonancia) ocasiona un esfuerzo por parte de la persona para hacerlas encajar mejor de algún modo (reducción de la disonancia)» (Festinger y Aronson, 1968, p. 145).

Esta teoría supuso, fundamentalmente, trasladar la autoevaluación desde los procesos de comparación social (teoría de la presión a la comunicación grupal) hasta los procesos de comparación intraindividual (teoría de la disonancia cognitiva). Según Festinger, la disonancia puede originarse tanto en los procesos internos del individuo como en los procesos de interacción social. En este sentido, el grupo, como único espacio de interacción social, se convierte tanto en fuente de disonancia como en medio para reducirla. No obstante, a este nivel grupal no introduce ningún elemento nuevo con respecto a los procesos individuales de activación y reducción de la disonancia. De ahí que el grupo «queda reducido a un mero objeto particular productor y reductor de disonancia, por lo que la teoría de la disonancia no puede considerarse, propiamente, una teoría psicosocial de los grupos en la medida en que omite el análisis teórico de su naturaleza y sus propiedades» (González, 1995, p. 269).

No podemos por menos de resistir la tentación de citar a Bramel y Friend (1987) a la hora de valorar y sintetizar la evolución del pensamiento de Festinger: «Leon Festinger, quizá la mayor figura de la psicología social después de la muerte de Lewin, ayudó a este cambio teórico realizado en pocos años desde grupos a procesos interpersonales y finalmente a procesos intrapsíquicos» (p. 245).

4.4. LA INDIVIDUALIZACIÓN EN EL CONCEPTO DE INTERDEPENDENCIA GRUPAL

La época postlewiniana acarreó importantes modificaciones en la concepción del grupo. El significado del término interdependencia fue cambiando y fue considerado desde una perspectiva motivacional, porque se entendía que bien las personas se agrupaban para cooperar y conseguir así algún objetivo inalcanzable por sí solas o bien se agrupaban porque encontraban reforzante la compañía de los demás. En palabras de Turner (1990):

> «Se ha asumido por muchos una teoría implícita de la pertenencia al grupo, se supone que la interdependencia motivacional (funcional, objetiva) entre las personas para la mutua satisfacción de sus necesidades (logro de objetivos cooperativos, validación de creencias, valores y actitudes, consecución de premios, realización satisfactoria de tareas, etc.) hace surgir, más o menos directamente (en el caso positivo), la interdependencia social y psicológica en forma de interacción social cooperativa y/o afiliativa, influencia interpersonal mutua y atracción mutua o "cohesividad de grupo"» (p. 47).

Se subraya, por tanto, la motivación de los individuos para unirse a un grupo como un medio para satisfacer algún tipo de necesidades (logro de objetivos cooperativos, validación de creencias, valores y actitudes, consecución de premios, realización satisfactoria de tareas, etc.). Se parte del supuesto de que las personas tienen una serie de necesidades que, gran parte de ellas, sólo pueden ser satisfechas por otras personas. Por tanto, las personas tenderán a unirse con aquellas personas que puedan satisfacer sus necesidades. Este carácter instrumental ha sido considerado por diferentes autores como el elemento clave en la formación de los grupos:

> «... donde las personas perciben, creen o esperan lograr satisfacciones mutuas a partir de su asociación, tenderán a unirse de forma solidaria, a desarrollar actitudes interpersonales positivas y a influir en las actitudes y comportamiento de los demás sobre la base de su capacidad para satisfacer las necesidades de información y de recompensa de cada uno de los otros de distintas maneras. En la medida en que esto se produce, tenemos un grupo» (Turner, *ob. cit.*, p. 47).

Cattell y colaboradores (1953) lo expresaban así:

> «Un grupo es un conjunto de organismos en el que la existencia de todos ellos, en sus determinadas relaciones, es necesario para la satisfacción de ciertas necesidades individuales» (p. 167).

Y Bass (1960, p. 39):

> «Definimos un "grupo" como el conjunto de individuos cuya existencia como conjunto es gratificadora (o recompensante) para los individuos.»

Aunque Thibaut y Kelley (1959) no ofrecieron una definición concreta de grupo, su análisis de las relaciones interpersonales y grupales gira en torno al concepto de interde-

pendencia motivacional dado que la teoría del intercambio en la que se basan supone una valoración de los costes y beneficios como origen del comportamiento:

> «Las personas se convierten en interdependientes debido a los *resultados* de la interacción (es decir, las recompensas que se obtienen y los costes que ella implica). Recompensas y costes (esto es, las consecuencias afectivas de las acciones realizadas por separado o conjuntamente en la díada) son considerados no como resultados económicos o materiales, sino como reflejos de los valores y sentimientos de cada persona, si simpatizan y son altruistas o, por el contrario, hostiles y antisociales entre ellos» (Thibaut y Kelley, 1986, p. v; cfr. en Alcover, 1999a).

Las consecuencias que se derivan de la conceptualización del grupo como interdependencia motivacional son evidentes. En primer lugar, un grupo se forma y se mantiene en la medida que resulte gratificante para sus miembros; de lo contrario, un conjunto de individuos nunca llegará a constituir un grupo o se desintegrará cuando deje de ser recompensante para ellos. Este criterio presenta el inconveniente de ser sólo aplicable en los casos de pertenencia voluntaria (Alcover, 1999a). Pero la realidad nos muestra que en muchas ocasiones la pertenencia a grupos no es sólo un tema de decisión personal, de voluntarismo. Por ejemplo, en el ámbito laboral nos podemos encontrar que, en ocasiones, los individuos son asignados a grupos que bien no pueden satisfacer en diferente grado las necesidades o deseos de sus miembros sin que ello impida que los grupos se formen, se mantengan y consigan unos objetivos.

Precisamente en este contexto se subraya la importancia de compartir objetivos, metas, bien definidos como una de las principales características que les diferencian de otros tipos de grupos haciendo hincapié que, para alcanzarlos, sus miembros han de ser interdependientes. Por ejemplo, en el contexto organizacional diferentes autores (por ejemplo, Hackman, 1990; Goodman y colaboradores, 1987; Bettenhausen, 1991; Tannenbaum, Beard y Salas, 1992; Guzzo, 1996; González, Silva y Cornejo, 1996) han destacado la importancia de compartir objetivos grupales de cara a lograr efectividad organizacional.

Descartando los grupos artificiales, como los grupos de laboratorio, y aun así tendríamos nuestras dudas, es difícil encontrar ejemplos de grupos que no cuenten con algún tipo de meta u objetivos. La siguiente definición representa un buen ejemplo del enfoque que estamos tratando: «Los grupos son unidades compuestas por dos o más personas que entran en contacto para lograr un objetivo y que consideran que dicho contacto es significativo para ellas» (Mills, 1967, p. 2).

Esta perspectiva está muy relacionada con la anteriormente comentada dado que la satisfacción de necesidades podría constituir un objetivo o, a la inversa, el hecho de alcanzar otro tipo de objetivo puede resultar gratificante para sus miembros. No obstante, esta perspectiva presenta algunas características particulares.

En primer lugar, considera que en el contexto grupal se dan diferentes situaciones en función de la homogeneidad o heterogeneidad de los objetivos de los individuos, por lo que se seguirán diferentes formas de coordinación (Raven y Rubin, 1976). Si están en juego intereses convergentes (comunes), las partes integrantes del grupo tenderán a cooperar; si predominan intereses divergentes (antagónicos), los miembros se verán obligados a competir, y si predominan intereses convergentes y divergentes (situaciones de tipo «mixto»), las partes encontrarán motivos tanto para cooperar como para competir.

En segundo lugar, nos podemos encontrar con grupos en los que la pertenencia no es voluntaria y/o los objetivos son impuestos externamente al grupo. Lograr este tipo de objetivos proporciona beneficios a quien los ha fijado y puede (o no) resultar satisfactorio para el grupo o para algunos de sus miembros.

Por otro lado, y aunque será descrito con más detalle más adelante, indicar aquí que la idea de cohesión de grupo está muy relacionada con la interdependencia. Aunque ha sido definida de diversas maneras con diferentes connotaciones, tiende a suponerse que la atracción hacia los otros se basa en el principio de satisfacción de necesidades. Se hipotetiza que la simpatía mutua entre las personas refleja la medida en que los resultados positivos, gratificantes o recompensantes están asociados —directa o indirectamente— con la permanencia en compañía de los otros. Pero, como acabamos de comentar, éste será un tema que profundizaremos más adelante dado que ésta es una concepción muy limitada del término cohesión de grupo.

Por último, es preciso indicar el individualismo implícito al que dio lugar la evolución del término interdependencia motivacional, fruto, en parte, del propio flujo y reflujo normales del progreso científico. En efecto, en un comienzo el concepto de interdependencia fue propuesto como contribución y solución al problema de la realidad del grupo y de la peculiaridad de la psicología de los grupos. Esto se pone claramente de manifiesto en la idea de la interdependencia funcional de Sherif, Lewin y Asch con un importante contenido gestáltico, lo que supone que los miembros constituyen un «todo dinámico» diferente de la suma de sus partes, dándose, por tanto, una discontinuidad psicológica entre los individuos aislados o agregados y las personas interdependientes (en grupo). La relación entre los individuos en el grupo estaba mediada por su pertenencia al todo.

Sin embargo, y como resultado de este proceso, en la década de los cuarenta y cincuenta, los investigadores, en su deseo de analizar microscópicamente los procesos que subyacen a la interdependencia entre las personas, retornaron de forma casi unánime a una forma de individualismo implícito. La interdependencia en el seno de un grupo se estudió como una relación entre personas aisladas, dando por supuesto que las relaciones intragrupales no eran diferentes de las relaciones interpersonales.

Esto es lo que se deja entrever en este proceso de «individualización» del concepto de interdependencia desde la idea de «unidad funcional» entre los miembros hasta la dependencia mutua para la satisfacción de necesidades. Las necesidades de las personas son consideradas como «datos» e implica que se trata de propiedades individuales, anteriores a la vida colectiva y más importante que ella, frente a las primeras formulaciones donde el individuo y el grupo constituían una unidad indisoluble. Aunque este enfoque ha recibido fuertes críticas, hay que indicar, no obstante, que ha ejercido una influencia considerable en la investigación grupal.

En esta perspectiva, que hemos denominado interindividualista, hemos incorporado orientaciones diferentes: psicoanalítica, conductual, cognitiva y factorialista. Al margen de la orientación psicoanalítica, que se centra en el estudio del grupo terapéutico, las demás orientaciones a la hora de enfrentar el estudio del grupo se centran en el análisis del contenido de la interacción social, y al hacerlo, lo estructuran tanto que se limitan a un análisis de las relaciones interpersonales.

Por ejemplo, desde la orientación conductual se parte de una concepción del hombre hedonista. Así, Homans, en su segunda época, entiende la interacción como un intercambio reiterado entre dos personas. Thibaut y Kelley enfatizan el papel del poder en la

interacción para mantener la máxima recompensa y Blau insiste en que toda acción se realiza si es recompensada o si existe la expectativa de ser recompensada. Festinger, desde una perspectiva más individual y cognitiva, destaca la necesidad de comparación social del sujeto, que es lo que hace que los sujetos se agrupen, dado que el grupo proporciona un espacio de certidumbre a sus miembros, a cambio de que éstos modifiquen sus opiniones en aras a la uniformidad. El grupo, en suma, se define por la interdependencia de sus miembros con respecto a sus opiniones y evaluaciones a diferencia de Lewin, que el grupo se caracterizaba por la interdependencia respecto a objetivos y metas.

Desde la orientación factorialista se desarrollaron procedimientos para analizar este proceso de interacción grupal. Bales desarrolló todo un método de observación de los actos de interacción grupal. Schutz, desde su teoría FIRO, desarrolló varias escalas para medir el grado de compatibilidad de la interacción.

Todas estas orientaciones nos ponen de manifiesto que el grupo está fuera del individuo y es utilizado por éste a su conveniencia para satisfacer sus necesidades. El grupo y el individuo son dos realidades diferentes. Aunque no se niega la realidad del grupo (a diferencia de Allport), se considera a éste desde la simple relación diádica entre los miembros. De un concepto dinámico (el grupo como un todo) se pasó a un concepto instrumental (el grupo para satisfacer necesidades de sus integrantes). El grupo se reduce a un análisis de relaciones interpersonales.

En resumen, los años cincuenta fueron una época de esplendor, de ciencia normal en terminología kuhniana, en la que los psicólogos sociales de los grupos se planteaban pequeños y continuados problemas de investigación que resolvían principalmente desde la metodología experimental, aunque se carecía de una teoría unificada. La muerte de Lewin, la escasa influencia de Asch, el auge del individualismo metodológico y el propio contexto social hicieron de la psicología de los grupos una disciplina orientada a estudiar los procesos de los sujetos en situación de grupo; de ahí el incremento en el número de publicaciones. Las lagunas, no obstante, fueron notables, ya que lo intergrupal quedaba absolutamente eliminado y el grupo sólo era considerado en algunas de sus dimensiones intragrupales, olvidándose la influencia del entorno sociocultural en el que los grupos se hallaban inmersos. En la década siguiente aún será mayor la acentuación de lo que sucedió en ésta. La crisis de la psicología de los grupos estaba en ciernes.

LECTURAS RECOMENDADAS

Blanco, A. (1987): «La perspectiva histórica en el estudio de los grupos», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupos*, pp. 67-106, Madrid, UNED.

Gónzalez, M. P. (1997): *Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de los grupos*, 2.ª ed. (Cap. 4: «La orientación de la psicología profunda»), Barcelona, EUB.

Gónzalez, M. P. (1997): *Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de los grupos*, 2.ª ed. (Cap. 5: «La orientación conductual»), Barcelona, EUB.

Gónzalez, M. P. (1997): *Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de los grupos*, 2.ª ed. (Cap. 6: «La orientación factorialista»), Barcelona, EUB.

Huici, C. (1987): «La orientación psicoanalítica», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupo*, pp. 161-186, Madrid, UNED.

Morales, J. F. (1987): «La teoría del intercambio social y del funcionalismo», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupo*, pp. 187-224, Madrid, UNED.

Bibliografía complementaria

Bales, R. F. (1950a): «A set of categories for the analysis of small group interaction», *American Sociological Review, 15,* 257-263.

Bales, R. F. (1950b): *Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups*, Cambridge, MA, Addison-Wesley.

Bales, R. F. (1970): *Personality and Interpersonal Behavior*, Nueva York, Holt, Rinehart & Wiston.

Bales, R. F. (1983): «SYMLOG: A practical approach to the study of groups», en H. H. Blumberg, A. P. Hare, V. Kent, M. Davies (eds.), *Small groups an social interaction*, Nueva York, Wiley.

Blanco, A. (1988): *Cinco tradiciones en psicología social*, Madrid, Morata.

Blau, P. (1982): *Intercambio y poder en la vida social*, Barcelona, Hora.

Blau, P. M. (1977): «A macrosociological theory of social structure», *American Journal of Sociology, 83* (1), 26-54.

Cattell, R. B. (1948): «Concepts and methods in the measurement of group syntality», *Psychological Review, 55,* 48-63.

Cattell, R. B.; Saunders, D., y Stice, G. (1953): «The dimension of syntality in small groups», *Human Relations, 6*, 331-356.

González, P., y Barrull, E. (1997): «Orígenes y evolución de la psicología de los grupos», en P. González (ed.), *Psicología de los grupos*, pp. 16-44, Madrid, Síntesis.

Hare, A. P. (1976): «The history and present of small group research», en A. P. Hare (ed.), *Handbook of small group research*, pp. 384-395, Nueva York, The Free Press.

Hare, A. P. (1985): *Creatividad y pequeños grupos*, Madrid, Pirámide.

Schutz, W. C. (1958): *FIRO: A three dimensional theory of interpersonal behavior*, Nueva York, Rinehart.

CAPÍTULO 5

La perspectiva intergrupalista

5.1. INTRODUCCIÓN

El estudio de los grupos fue un gran tema en los años cuarenta y los cincuenta, pero durante los sesenta la investigación sobre grupos comenzó a declinar. Este declinar fue de forma paulatina.

Para comprender la decadencia de la psicología de los grupos en su justa medida es preciso considerar diferentes aspectos. En primer lugar, es conveniente considerar el clima sociopolítico. Steiner (1974) señala que las tensiones de la depresión y la Segunda Guerra Mundial tuvieron como resultado un creciente interés por los grupos. Sin embargo, el conservadurismo y la tranquilidad de la época de Eisenhower provocaron un cambio de enfoque abandonando el grupo por el individuo. La explicación de Steiner es sencilla: durante los periodos de serenidad y tranquilidad social, los científicos sociales centran su atención en el individuo o en las grandes organizaciones olvidándose de las unidades sociales intermedias, que sólo despiertan su interés en épocas de crisis, de transición o de inquietud social. Así es, la agitación social de finales de los sesenta y principios de los setenta produjeron un renacimiento del interés. De hecho, Steiner (1974, 1986) predijo esta tendencia. Sin embargo, la psicología de grupos no se revitalizó.

Un segundo factor pudo ser la disponibilidad de fondos de investigación. Cina (1981) mantiene que los militares, y la Oficina de Investigación Naval en particular, «fabricaron» la dinámica de grupos como disciplina. Esta entidad financió alrededor del 25 por 100 de la investigación publicada entre 1949 y 1957 y otro 10 por 100 fue financiado por otras instituciones militares. Los militares también financiaron el 42 por 100 de la investigación sobre liderazgo frente al 18 por 100 de la investigación sobre actitudes. «Sin el apoyo militar, la dinámica de grupos nunca se hubiera convertido en un tema central y la psicología social contemporánea hubiera sido muy diferente» (Collier y colaboradores, 1996, p. 362). Las ayudas a la investigación comenzaron a escasear hacia finales de los sesenta y los temas grupales no eran, además, los más competitivos a la hora de conseguir financiación.

En tercer lugar, hay que hacer referencia a motivos de carácter teórico y metodológico. En los años sesenta asistimos a un rechazo del conductismo en favor de posiciones más mentalistas que consideraban la actividad cognitiva desde el punto de vista del procesamiento de la información (Turner, 1995). Esta «revolución cognitiva» se pone de manifiesto en teorías como la de la comparación social o en la de la disonancia cognitiva, reformulada algunos años más tarde (Festinger y Aronson, 1968), teorías de alcance medio propuestas en torno a los procesos de atribución formuladas por Jones y Davis (1965) y Kelley (1967).

Además de estos argumentos, Back (1979) indica algunos «desengaños» no exentos de significado: la investigación grupal ya no es el instrumento milagroso que puede dar solución a los problemas que tiene planteados una sociedad, la integración racial no fue la panacea para la resolución de los problemas educativos y la guerra de Vietnam demostró que la solidaridad entre los componentes de la milicia no es suficiente para ganar una guerra.

En síntesis, podemos decir que los motivos del declinar en el interés por los grupos fueron (Simpson y Wood, 1991):

1) Los individuos eran considerados como el centro de la interacción, como unidades más simples y más naturales.
2) Los psicólogos sociales, por su formación teórica, recurrían a la descomposición de las acciones interpersonales y sociales en segmentos más pequeños e ignoraban las estructuras sociales más amplias.
3) Los psicólogos sociales eran proclives a la utilización de explicaciones a partir de un único factor y no recurrían a explicaciones multifactoriales.
4) Durante esta época existían deficiencias metodológicas y estadísticas que afectaban a la psicología de los grupos.
5) La investigación en grupos es más difícil.
6) Los conceptos sobre la vida de grupo obtienen satisfacciones pequeñas de sus esfuerzos.
7) La investigación obtiene más ayuda cuando estudia individuos que cuando estudia grupos.
8) Las ayudas a la investigación social comenzaron a escasear en los años sesenta y el estudio de grupos no compitió bien para conseguirlas.

Este declinar de las investigaciones sobre grupos se manifestó de forma contundente en la *Annual Review of Psychology*, que desde 1967 a 1973 no se revisó el tema de los grupos en ninguno de los números aparecidos durante esos años. Cuando en 1973 se reinicia esta revisión, la tónica es de un marcado desencanto. Goodstein y Dovico (1979) también constataron tal disminución grupal al revisar los 14 volúmenes del *Journal of Applied Behavioral Science* (que fue creado por el National Trainning Laboratory). Durante los dos primeros años, los artículos publicados sobre pequeños grupos rondaba el 53 por 100 del número total, mientras que en el periodo 1978-1979 tan sólo fue del 8 por 100.

A medida que nos adentramos en la década de los setenta nos encontramos con un modesto cambio de perspectivas en la psicología social y, consiguientemente, en la psicología de los grupos: invasión de las teorías cognitivas, creciente interés por las variables ambientales en el estudio del comportamiento humano y la propensión a la aplica-

ción de los conocimientos científicos. Estos tres elementos, aplicables a cualquier área del quehacer psicológico, también caracterizaron la investigación grupal tanto en su contenido como en lo referente a los puntos de vista teóricos. Las cuatro revisiones que aparecen en la *Annual Review of Psychology* (Helmereich, Bakeman y Scherwitz, 1973; Davis, Laughlin y Komorita, 1976; Zander, 1979a; McGrath y Kravitz, 1982) dan buena cuenta de ello.

Estas revisiones ponen de manifiesto que la década de los setenta se caracteriza por una serie de rasgos comunes a épocas pasadas. La ausencia de una teoría viene acompañada por una sobreabundante labor investigadora. La influencia lewiniana va dejando paso paulatinamente a un mayor énfasis en los procesos cognitivos. Se siente la necesidad de complementar la experimentación con otros tipos de metodologías y la aplicabilidad y relevancia de la investigación, que demanda una mayor apertura a campos más aplicados, como fue estudiar la toma de decisión de los jurados (Nemeth, 1986a; Maldonado y Canto, 1993). El interés por los grupos orientados hacia la tarea, en la que los individuos tenían que producir algún tipo de respuesta colectiva —un juicio, la resolución de un problema, tomar una decisión, etc.—, se pudo constatar con toda facilidad. La síntesis que establece Steiner sobre la psicología de los grupos en esos años es muy clarificadora y por ello le citamos textualmente:

> «Incluso durante los años dorados, la teoría de los grupos se ha retrasado en la investigación empírica; la propensión a ver el grupo como un aspecto del espacio vital del individuo en lugar de verlo como una unidad con sus propias dinámicas, ha limitado el desarrollo conceptual y ha distraído su atención de las cualidades sistemáticas de la colectividad. La investigación de la postguerra se ha concentrado en procesos de persona a persona y a menudo ha perdido de vista la totalidad de la unidad social en la que se dan las transacciones interpersonales. Además, el objetivo del rigor investigador ha dirigido a los experimentadores a desmenuzar las secuencias comportamentales en trozos muy pequeños, a examinar el comportamiento en situaciones ideadas o a confiar fuertemente en el uso de cómplices experimentales cuyos comportamientos programados dominaban el curso de los eventos. La totalidad se ha astillado en tantos fragmentos que es difícil de detectar. Hacia 1955, la investigación y teoría en grupos logró un nivel a partir del cual no progresó. Se ha aprendido mucho sobre algunas partes del proceso total; sin embargo, no se ha creado una conceptualización satisfactoria del grupo como unidad de funcionamiento» (Steiner, 1983, p. 539).

5.2. LA IRRUPCIÓN DE LA PSICOLOGÍA EUROPEA DE LOS GRUPOS

Dedicar un apartado para analizar la evolución de la psicología de los grupos en Europa es considerar, amén del consabido análisis descriptivo, que esta evolución presenta unas peculiaridades que la diferencian claramente de la tradición dominante, la norteamericana. Como en ésta, la evolución de la psicología de los grupos, en este caso, ha estado íntimamente unida a la propia evolución de la psicología social que se ha desarrollado en Europa. Es referencia obligada, por tanto, analizar el impacto de la psicología social

europea y en particular de las nuevas teorías y modelos centrados en el estudio de los grupos que constituyeron un revulsivo para la investigación grupal.

En sentido estricto, analizar los orígenes de la psicología social europea supone remontarse hasta el nacimiento mismo de la psicología social propiamente dicha y a partir de aquí ir detallando aquellos acontecimientos históricos relacionados con la disciplina que se han dado en el continente europeo y que desde 1955 a 1970 bien podríamos calificarlos como propios de una psicología europea «americanizada» (Ibáñez, 1990). Existe, no obstante, un consenso implícito entre los autores que cuando nos estamos refiriendo a la «psicología social europea» —como alejamiento de la psicología social americana— partamos de 1964, fecha en la que se creó, en Frascati (Italia), la Asociación Europea de Psicología Social Experimental como consecuencia de una reunión de psicólogos sociales europeos llevada a cabo el año anterior, en Sorento (Italia), a iniciativa de algunos colegas norteamericanos y con el apoyo de la marina norteamericana.

Pero es a partir de los años setenta cuando se empieza a apreciar una cierta *autonomía* de la psicología europea respecto a la tutela científica y académica norteamericana, que se concreta en la configuración de marcos teórico-metodológicos distintivos que se institucionalizan académicamente, creando diferentes «escuelas» capaces de cumplir de forma autosuficiente con las funciones básicas de reclutamiento, transmisión, formación y reproducción. La revista *European Journal of Social Psychology*, fundada en 1971, se convertirá en el vehículo de expresión de esta nueva psicología social europea y sus distintos desarrollos.

Desde su constitución, como se dejó entrever en la reunión de Lovaina (Bélgica) en 1969, los psicólogos sociales europeos se encuentran divididos en su modo de hacer psicología social. Unos continuaban con la tradición imperante. Otros, al contrario, se cuestionaban profundamente el estado de la psicología social. Se plantearon cuestiones sobre la naturaleza de la teoría, la aptitud de los métodos utilizados para el análisis de los fenómenos sociales «naturales», la naturaleza de los supuestos acerca del hombre y la sociedad, la relevancia y significación de los resultados científicos y las relaciones de las teorías, problemas y métodos de investigación de la psicología social con las ciencias físicas y naturales. Estas cuestiones también se plantearon en reuniones posteriores y dieron lugar a una publicación, *The context of Social Psychology: a critical assessment*, editada por Israel y Tajfel (1972).

Desde sus comienzos, los psicólogos sociales europeos estuvieron en contacto con la psicología social realizada en otros países, como los de la Europa del Este, y mantuvieron posiciones más críticas, aunque menos radicales que las mantenidas por los psicólogos sociales marxistas (Shijiriov, 1984). En términos generales, con excepciones destacadas como la de Turner (1988), estuvieron muy abiertos a la política y tuvieron conciencia de las implicaciones ideológicas de la psicología social, hecho del cual la propia disciplina no puede desligarse.

Para Huici (1986), la psicología social europea se caracteriza por su incidencia en atender al contexto social en el que acontecen los procesos psicosociales y por la necesidad de articulación entre variables psicológicas y sociales. Ibáñez (1990) insiste en que «la aportación europea ha consistido básicamente en reformular los planteamientos y las interpretaciones de la psicología social norteamericana desde una perspectiva que resaltaba su insuficiente consideración de las dimensiones sociales y que intentaba evidenciar sus presupuestos ideológicos y epistemológicos implícitos, propiciando en algunos casos el hallazgo de nuevos fenómenos o de nuevas explicaciones».

Según Turner (1988), la naturaleza distintiva de la psicología social europea se caracteriza por las siguientes *señas de identidad:* compromiso con el desarrollo de la teoría y rechazo del empirismo como modo de producción científica sin ligazón con el entramado teórico; rechazo de la metodología como ritual, que se refleja en un intento por integrar las cuestiones metodológicas en las cuestiones teóricas, y rechazo del individualismo, así como por pretender redefinir el carácter de la psicología social como una ciencia sustantiva y distintiva y fundamentalmente psicológica.

Es de interés destacar aquí la apreciación que Myers (2000) tiene sobre la psicología social europea. Describiendo la obra de Moghaddam (1987) sobre la *psicología social de los tres mundos*, comenta que los psicosociólogos europeos prestan una mayor atención al nivel intergrupal y social, cuestionan el individualismo estadounidense y complementan los experimentos de laboratorio con la observación natural de la conducta y el discurso social.

Como vemos, la preocupación por la *dimensión social* de los fenómenos psicosociológicos llegó a ser un hecho constante. Ibáñez (1994) destaca que la reivindicación de la dimensión social se aprecia en la teoría de la representación social (Jodelet, 1989; Moscovici, 1961), la teoría de la conversión (Moscovici, 1980; Moscovici, Mugny y Pérez, 1991), teoría de la categorización social y teoría de la identidad social (Tajfel, 1984; Turner, 1990), así como en la orientación del análisis del discurso (Parker, 1992; Potter y Wetherell, 1987), el interés por la retórica (Billig, 1987) y las explicaciones cotidianas (Antaki, 1981).

Reivindicar la dimensión social supone, según Tajfel (1984), que la psicología social no se realiza en el vacío social y, por tanto, dejaría de ser irrelevante. Supone, en definitiva, considerar que la conducta social está «en función del» contexto social en el que tiene lugar y que entre ambos hay una influencia recíproca. Hemos olvidado, sigue afirmando Tajfel, que los sujetos emiten determinados comportamientos sociales en función de las expectativas sugeridas por las distintas situaciones que, por definición, serían compartidas en alguna medida en cualquier contexto social. Frente a esta consideración de lo social, las teorías «individualistas» consideran que los individuos viven en un medio social homogéneo: «Este medio estaría integrado por una colección de partículas individuales indiferenciadas que, se supone, se relacionan unas con otras interindividualmente siguiendo las leyes de los procesos psicológicos básicos. En esa visión de las partículas que flotan al azar no hay lugar para una organización cognitiva y socialmente compartida del sistema dentro del cual flotan las partículas» (Tajfel, 1984, p. 66).

Las diferencias entre la psicología social americana y la psicología social europea son manifiestas, al menos en cuanto al contenido se refiere. Fisch y Daniel (1982) destacan que las áreas más investigadas por los psicólogos sociales europeos son la influencia social y los procesos intergrupales. Existen unos temas que son tratados por igual, como la agresión, la toma de decisión en situaciones de riesgo, el cambio de actitud y la percepción de grupo. Por el contrario, los temas tratados por la psicología social americana son la atribución, la atracción interpersonal, la teoría de la equidad, la conducta de ayuda, la teoría de la comparación social y la correlación actitud-conducta.

Manstead (1990) analiza en términos comparativos la década de los ochenta y de los noventa respecto a la producción en ambos continentes. En Europa se constata un aumento de las publicaciones sobre las relaciones intergrupo, lógico por otra parte si tenemos en cuenta que el origen de las teorías que analizan las relaciones intergrupo nacieron en Europa. Por el contrario, temas como percepción social y atribuciones expe-

rimentaron una disminución de las publicaciones. La tendencia en Estados Unidos fue diametralmente opuesta. Los años noventa vienen caracterizados, según Manstead, por un interés por las relaciones intergrupales y los procesos intragrupales, principalmente por los psicólogos sociales europeos.

Rijsman (1990) sintetiza el contenido distintivo de la psicología social europea en dos puntos. En primer lugar, las bases intersubjetivas del conocimiento han sido el centro de interés, destacando la función que cumple la dimensión social en los procesos ontogenéticos, tal y como se aprecia en el socioconstructivismo de la inteligencia y de la influencia social iniciada con las investigaciones de Moscovici. Aquí también podemos incluir las investigaciones sobre las representaciones sociales que Moscovici utilizó como medio para introducir lo social en la psicología social (Barriga, 1993): el consenso de las representaciones sociales crea el grupo y forja su identidad y, a su vez, el grupo estaría en el origen de las representaciones sociales.

En segundo lugar, las investigaciones sobre las dinámicas de comparación sí mismo/otro, en las que destacan las investigaciones de Tajfel y Doise sobre las relaciones intergrupales, que se han plasmado en las teorías de la categorización-identidad-comparación social y en la teoría de la diferenciación categorial, respectivamente. Más recientemente, Turner (1990) ha desarrollado su teoría de la categorización del yo para aplicarla también al comportamiento intergrupal.

En los apartados que siguen damos cuenta de esta psicología europea de los grupos que hemos etiquetado como perspectiva intergrupalista y que aglutina dos modelos distintos de la psicología de los grupos. Uno, trata de llevar a cabo una psicología de los grupos centrada en los procesos cognitivos intergrupales. Este modelo, originariamente británico (escuela de Bristol), tiene en la teoría de la categorización, comparación intergrupal e identidad social de Tajfel su representación paradigmática, con importantes desarrollos afines por parte de la escuela de Ginebra. El otro modelo, congregado en torno a Moscovici (escuela francesa) y su teoría de las representaciones sociales, se distingue por sus raíces inconfundiblemente sociológicas y francesas. A éstos debemos añadir un tercero, si cabe, la escuela ginebrina, cuyos representantes más relevantes son Doise, Deschamps y Mugny. Estos modelos son los que han constituido un marco permanente de reflexión, tanto teórico como empírico, en el contexto de la psicología social europea de los grupos, aunque, obviamente, no son éstos los únicos enfoques que se han producido en Europa.

5.3. LA ESCUELA DE BRISTOL

Uno de los polos de desarrollo de la psicología europea de los grupos gira en torno a la teoría de la categorización, identidad y comparación social de Tajfel. Henry Tajfel, judío-polaco de nacimiento, vivió en un contexto histórico que marcó su vida de manera determinante. Así, durante la Segunda Guerra Mundial fue hecho prisionero por los nazis en un campo de concentración en Francia. Terminada la guerra, trabajó para la ONU en la rehabilitación de niños y jóvenes deteriorados por la contienda, y para ello se licenció en psicología en Inglaterra, donde residió desde 1951 hasta su muerte en 1982.

Sus primeros trabajos versaron sobre estimación perceptiva. Retomando la línea de investigación iniciada por Bruner, Tajfel repitió en Inglaterra el experimento de Bruner

y Goodman (1947) introduciendo monedas fuera de circulación. Con esta investigación, Tajfel demostró que la sobrestimación era sólo un caso especial de un aspecto más general de la percepción social, los sesgos de valor en la percepción. Estos primeros trabajos anuncian ya lo que será la posterior evolución de Tajfel del nivel intrapsíquico al nivel grupal.

Esta evolución del pensamiento de Tajfel tiene lugar de forma paulatina. Sus primeras formulaciones de la teoría de la categorización, surgidas del marco teórico de la atribución (Tajfel, 1969), van a ir tomando cuerpo como consecuencia lógica del desarrollo de los aspectos comparativos e intergrupales surgidos de la influencia de la teoría festingeriana de la disonancia cognitiva y de las investigaciones del equipo de Sherif sobre el papel del grupo en la formación y la modificación de juicios, normas y actitudes. Es esta orientación intergrupal la que le va a permitir superar el marco teórico del cognitivismo al considerar que los procesos de categorización grupal, comparación intergrupal e identidad social se presentan como procesos de los que la dimensión cognitiva es sólo *un* elemento. En 1978 publica *Differentation between social groups*, donde formaliza su interés por los prejuicios sociales y por el estudio de las minorías discriminadas y el comportamiento intergrupal. Pero es en 1981 cuando publica su obra más importante: *Human Groups and Social Categories* (traducida al español en 1984), donde revisa e integra sus principales ideas anteriores.

Desde finales de los setenta y durante la primera mitad de los ochenta, Turner y sus estudiantes se centraron en los procesos de categorización. Estas ideas se formalizaron como teoría de la autocategorización (Turner, 1985; 1987/1990) que puede ser considerada como el componente cognitivo de la perspectiva de la identidad social (Hogg y Abrams, 1999; Turner, 1999). Desde los ochenta hasta el momento presente estamos asistiendo a un ingente número de publicaciones sobre procesos de autocategorización e identidad social (por ejemplo, Abrams y Hogg, 1999; Brown y Gaertner, 2001; Ellemers, Spears y Doosje, 1999; Hogg y Tindale, 2001; Robinson, 1996; Worchel, Morales, Páez y Deschamps, 1998). Para comentarios históricos sobre los aspectos del desarrollo de la teoría de la identidad social, véase Hogg (1996), Turner (1999) y Hogg y Abrams (1999).

La teoría de la identidad social

La principal contribución de Tajfel a la psicología de los grupos se deriva de sus experimentos intergrupales bajo el paraguas del «paradigma de grupo mínimo» y que permitieron concluir (Tajfel, Flament, Billig y Bundy, 1971; Billig y Tajfel, 1973) que la formación del grupo y la conducta intergrupal se desarrollan como resultado del proceso de categorización social. Se demostró que toda interacción intergrupal se basa en la valoración negativa del exogrupo frente a una valoración positiva del endogrupo.

Los resultados obtenidos con el paradigma del grupo mínimo fueron replicados en muchas investigaciones utilizando diferentes tipos de matrices y de criterios para la categorización de los grupos (Brewer, 1979), poniendo de manifiesto que la conducta intergrupal discriminativa respecto al exogrupo tiene lugar sin necesidad de la existencia de ningún conflicto objetivo de intereses. Tales resultados llevaron a Tajfel (1978a) a considerar las relaciones intergrupales como indispensables para entender la identidad social de las personas:

> «... los aspectos psicológicos y las consecuencias de la pertenencia a un grupo son capaces de cualquier tipo de definición sólo a causa de su inserción en una estructura multigrupal. En consecuencia, *la identidad social de un individuo, entendida como su conocimiento de que pertenece a ciertos grupos sociales, junto con alguna importancia de valor y emocional para él de su pertenencia a ese grupo*, sólo puede ser definida a través de los efectos de la categorización social que divide el entorno entre su propio grupo y los otros» (Tajfel, 1983, p. 195; la cursiva es nuestra).

Esta idea de que tanto la identidad personal como el comportamiento individual y colectivo deben ser entendidos como parte de la pertenencia a un grupo es una constante en toda su obra. Su pretensión es integrar la conducta intergrupal con los procesos individuales (motivacionales y cognitivos) de los miembros de los grupos y las características del contexto social en el que los grupos se interrelacionan.

Es importante señalar aquí la utilización por parte de Tajfel, así como de otros autores (Turner, 1982), del concepto de *categoría social*. Con este término pretende dar una perspectiva más social a la teoría al entender las relaciones interpersonales en el contexto más amplio de la pertenencia a diferentes categorías sociales. Al mismo tiempo, la pertenencia a diferentes categorías sociales da lugar a diferentes formas de categorización social. La categorización social puede ser entendida como:

> «... proceso que consiste en la organización de la información recibida del medio de diversas maneras. Así, tendemos a ignorar ciertas diferencias entre objetos individuales si estos objetos son equivalentes para ciertos propósitos... Al mismo tiempo, tendemos a ignorar ciertas similitudes de los objetos si éstos son irrelevantes para nuestros propósitos, si revelan una falta de equivalencia en relación con nuestras acciones, creencias, actitudes, intenciones o sentimientos» (Tajfel, 1978b, p. 305).

En suma, el proceso de categorización no sólo permite ordenar el ambiente social reduciendo la complejidad estimular del medio social, sino también orienta al individuo al crear y definir su lugar en la sociedad.

Este proceso de categorización es esencial para explicar las relaciones intra e intergrupales. De acuerdo con Tajfel, el proceso de categorización lleva tanto a una acentuación de las diferencias intergrupales como a una acentuación de las semejanzas endogrupales *(hipótesis de la acentuación)*. Tal proceso no sólo incumbe a estímulos físicos, sino también a la configuración de los estereotipos sociales, y tiene como función psicológica garantizar al individuo una identidad social positiva. La secuencia sería: categorización social, identidad social, comparación social y diferenciación endogrupal positiva.

Terminamos las aportaciones de Tajfel señalando los principales axiomas de su teoría y las críticas a las que ha dado lugar (en la Figura 5.1 se resume dicha teoría).

- *Tendencia a la uniformidad* versus *a la diversidad*. En todo grupo humano existe una tendencia a la interdependencia entre sus miembros que provoca la reducción de sus diferencias, pero al mismo tiempo existe una tendencia al logro de la diversidad que está en la base de todo conflicto social (interindividual, intergrupal, in-

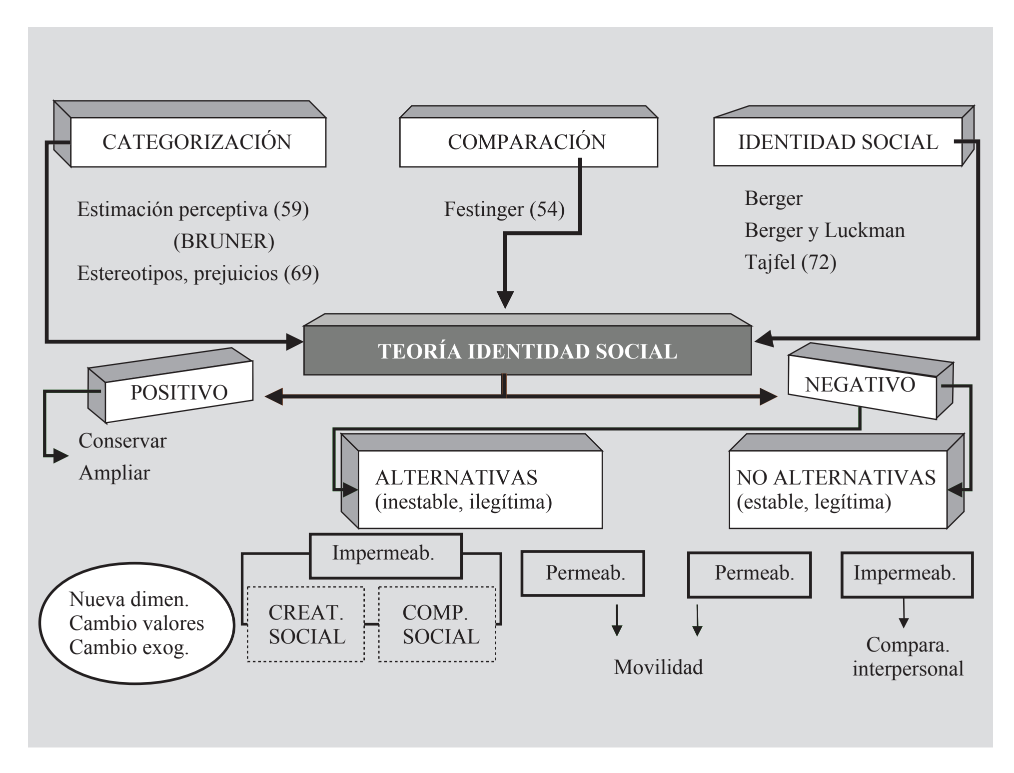


Figura 5.1. Teoría de la identidad social

terétnico, etc.), puesto que es fuente de enfrentamiento y competición social. Para Tajfel, esta última es la responsable del conflicto grupal y social al oponerse a la primera tendencia.

- *Principio del refuerzo de la identidad grupal.* Existe una retroalimentación positiva en la pertenencia grupal: cuanto más se interactúa como miembro de un grupo, más se acentúa la pertenencia a dicho grupo.
- *Principio de la identidad social.* Tajfel parte del hecho de que los individuos se esfuerzan por lograr un concepto o imagen de sí mismos satisfactorio. Esta imagen no se construye exclusivamente a través de las características individuales, sino también incluye las características derivadas de la pertenencia a numerosos grupos sociales, contribuyendo esta pertenencia, positiva o negativamente, a la imagen que cada uno tiene de sí mismo.
- *Principio de interacción intergrupal.* La tesis fundamental de Tajfel es que toda interacción intergrupal se fundamenta, en el terreno psicológico, en la desvalorización del otro y en una diferenciación con respecto a otros grupos para proteger así la identidad social de sus miembros. Esta discriminación intergrupal se lleva a cabo mediante el uso de categorías discriminantes que dependen, en cada caso, del contexto social particular. El mantenimiento de esta desvalorización exogrupal tiene su origen tanto en las amenazas del exogrupo de los intereses o modo de vida del endogrupo como en la necesidad de resolver los conflictos internos.

Por otro lado, el que se perciban las fronteras grupales como infranqueables o no va a permitir que emerja un comportamiento intergrupal o interpersonal, respectivamente.

- *Principio de cambio social:*

  «El cambio social se refiere a la creencia de que uno está encerrado dentro de los muros del grupo social del cual es miembro, que no puede abandonar su propio grupo y entrar en otro con el fin de mejorar o cambiar su posición o sus condiciones de vida y que, por tanto, el único modo que tiene para cambiar estas condiciones (o, en su caso, para resistirse al cambio de esas condiciones si resulta que está satisfecho con ellas) es actuar conjuntamente con su grupo como un todo, como un miembro del grupo más que como alguien que lo abandona y puede actuar en una diversidad de situaciones sociales relevantes como un individuo, independientemente de su pertenencia a un grupo» (Tajfel, 1969, pp. 281-282).

- *Principio de membrecía.* Un sujeto tiende a permanecer en un grupo si ello contribuye a los aspectos positivos de su identidad social, tendiendo a abandonarlo en caso contrario. Existen, no obstante, dos situaciones que pueden impedir que un individuo abandone el grupo: la existencia de razones «objetivas» que lo impidan o que el abandono provoque un conflicto en la autoimagen del individuo. Ante estas situaciones, el sujeto puede optar bien reinterpretando o justificando las características desagradables del grupo o bien aceptando al grupo e iniciando un proceso de cambio en la dirección deseada.
- *Principio de inestabilidad grupal.* Para Tajfel, no existe ninguna situación estable por sí misma porque todo grupo aspira a una posición social superior, y una vez conseguida ésta, hay que mantenerla. Son varios los factores que promueven la inestabilidad grupal y diferentes las estrategias utilizadas por el grupo para hacerlos frente en función de si se encuentran en grupos superiores o inferiores y de si existe la tendencia a abandonar o permanecer en el grupo.

La teoría de la identidad social, no obstante, ha sido objeto de críticas: su énfasis en los procesos intergrupales a expensas de los intragrupales (Morales, 1987a) o su insuficiente articulación entre los procesos psicológicos y sociales en la explicación del comportamiento intergrupal (Huici, 1987c). También hay que indicar las dudas planteadas en algunos trabajos respecto a la universalidad de la preferencia endogrupal. Así, las investigaciones de Cairns (1982) en Irlanda del Norte o de Cappoza, Bonaldo y Di Maggio (1982) en el Tirol.

En esta misma línea de cuestionamiento de la hipótesis del sesgo endogrupal, Deconchy, Choppard-Lalljee y Sife (1988) comprobaron que los efectos de la categorización social entre los trabajadores guineanos residentes en Francia eran asimétricos bien por motivos de diferencias de estatus de las creencias religiosas en los países de origen o bien por particularidades culturales relacionadas con esas creencias.

En nuestro contexto, por ejemplo, Javaloy, Cornejo y Bechini (1990) encontraron que la hipótesis del sesgo endogrupal se cumplía en los catalanoparlantes, pero no en los castellanoparlantes. Schifmann y Wicklund (1992) consideran que la teoría de la identidad social es superflua y mínima como su paradigma. Hinkle, Brown y Ely (1992)

se refieren al estrecho rango de aplicabilidad de la teoría de la identidad social. Triandis (1992), comentando la investigación de Hinkle, mantiene que la teoría de la identidad social puede aplicarse solamente a culturas individualistas y tiene incluso limitaciones más serias cuando se trata de aplicarla a culturas colectivistas.

Algunos autores se han centrado en los instrumentos de medida dado que no permiten estimar unas estrategias independientemente de otras (nos estamos refiriendo naturalmente al paradigma del grupo mínimo). Por ejemplo, Brewer (1979) indica que no se puede distinguir adecuadamente la diferenciación máxima de la máxima ganancia endogrupal.

Brewer y Silver (1978) superaron este problema a través del empleo de matrices que implican pares de elecciones, de forma que las estrategias que en una elección están mezcladas, en la otra están separadas. También Bornstein y colaboradores (1983) criticaron la no diferenciación de las estrategias y la restricción de las posibles elecciones y propusieron una nueva medida en la que el sujeto tenía disponibles simultáneamente alternativas distintas (matrices de elección múltiple) correspondientes a orientaciones sociales de interés. Morales, López y Vega (1992) utilizaron ambos tipos de matrices, las de Tajfel y las de elección múltiple, en grupos categorizados y no categorizados. Sus resultados demostraron que la categorización produce discriminación independientemente del instrumento de medida.

Otras críticas tienen que ver con el cruce de categorías. Investigadores vinculados a la Universidad de Ginebra, como Doise y Deschamps, trataron de determinar las implicaciones del paradigma del grupo mínimo en su aplicación a la situación de cruce categorial. En esta situación, «debería haber un conflicto entre acentuación, tanto de diferencias como de semejanzas, dentro de cada categoría y entre categorías que se oponen. Se puede, por tanto, hacer la predicción de que los dos efectos opuestos deberían llevar a una *disminución de la diferenciación categorial*» (Deschamps y Doise, 1978, p. 145; la cursiva es nuestra). Es decir, en el caso de cruce de categorías se produce un menor favoritismo endogrupal y una menor discriminación exogrupal.

No obstante, Brown y Turner (1979, p. 373) argumentan que los efectos de reducción de la discriminación en esta situación obedecen no al supuesto proceso de acentuación y reducción simultánea de diferencias y semejanzas, sino simplemente a la complejidad cognitiva de la tarea a realizar por los sujetos en la citada situación. El núcleo de su argumento es que en cada situación social, y de acuerdo con las *motivaciones del sujeto*, una categorización social se hace saliente y es ésa la que guía la acción del sujeto de cara a la discriminación intergrupal.

Hasta la fecha, los estudios han demostrado una *eliminación* de la discriminación intergrupal (Deschamps y Doise, 1978), una *reducción* (Vanbeselaere, 1991), así como un aumento en dicha discriminación (Eurich-Fulcher y Schofield, 1995; Van Oudenhoven y colaboradores, 2000) cuando se introducen categorías cruzadas. La controversia, pues, continúa en pie y permanece abierta a la investigación empírica. Para una revisión reciente de esta literatura, véanse Miller, Urban y Vanman (1998), Urban y Miller (1998), Migdal y colaboradores (1998) y Vescio y colaboradores (1999).

Sin negar la pertinencia de estas críticas, la aportación de Tajfel a la psicología de los grupos es relevante no sólo por sus propuestas teóricas, que se sitúan en un nivel de explicación psicosocial, sino también por su contribución a una comprensión más profunda de las relaciones intergrupales. Álvaro (1995, p. 68) resume en los siguientes términos la aportación de la teoría de la identidad social de Tajfel:

> «Los supuestos teóricos que subyacen a los procesos de categorización e identidad descritos con anterioridad y su aplicación a la explicación de la conducta intergrupal no sólo han dado lugar a un gran número de estudios, sino que también han constituido la base sobre la que se han asentado nuevas formulaciones teóricas»

como la llevada a cabo por la escuela de Ginebra (Doise, Deschamps, Mugny), la realizada por su discípulo más directo, Turner, o, más recientemente, la teoría de la distintividad óptima formulada por Brewer (1991; 1993a, b; Brewer y Gardner, 1996).

Más explícitos y exhaustivos son Morales, Páez, Deschamps y Worchel (1996), para quienes las aportaciones de la teoría de la identidad social se circunscriben a tres aspectos importantes. El primero, centrado en la elaboración de un corpus teórico que ha permitido la renovación y revitalización de la psicología social en general y de la psicología de los grupos en particular. El segundo, dotar de contenido empírico a la formulación teórica, lo que permitió la aproximación a fenómenos psicosociales importantes (por ejemplo, discriminación entre grupos). Y el tercero, centrado en la aplicación de dichas teorías a otros fenómenos psicosociales como es el concepto de grupo.

Los seguidores de la teoría de la identidad social se han centrado, principalmente, en la introducción de factores socioestructurales (por ejemplo, poder, estatus, control y cambio social, etc.) para completar así su marco explicativo (Montalbán y Gómez, 1995). Dado que no todos los grupos disponen del mismo poder y estatus (Sachdev y Bourhis, 1991), el poder (definido como la capacidad del grupo para ejercer influencia sobre el destino propio y el de los demás grupos) se constituye en el factor que más determina la conducta de discriminación: «Sin poder la categorización social es insuficiente para activar conductas discriminativas. El poder es una condición necesaria para la discriminación intergrupal efectiva» (Bourhis, 1994, p. 200).

La teoría de la autocategorización

Los supuestos teóricos que subyacen a los procesos de categorización e identidad social descritos anteriormente constituyen la base sobre la que se asienta la *teoría de la autocategorización* o *categorización del yo* elaborada por Turner (1985; Turner y colaboradores, 1987/1990) y que «especificó en detalle cómo la categorización social produce despersonalización del yo y de los otros basado en el prototipo y, así, se genera fenómenos de identidad social» (Hogg, 2000). Es decir, la teoría de la autocategorización no es incompatible con la teoría de la identidad social, sino más bien supone un nuevo componente conceptual, poderoso e importante.

La relación entre la teoría de la identidad social y la teoría de la autocategorización la expresa Turner en los siguientes términos:

> «Las teorías de la identidad social y autocategorización son, a pesar de cierta confusión en este punto, teorías diferentes, pero no hay duda que ellas se basan en la misma metateoría antirreduccionista e invocan el mismo concepto de identidad social. La teoría de la autocategorización es, como un problema de relación, una continuación de la tradición que comienza por la teoría de la identidad social, ampliando y elaborando su idea de que los procesos de identidad social son fundamentales para comprender la conducta colectiva. Son teorías diferentes, pero son

aliadas y ampliamente complementarias, haciendo tareas diferentes desde la misma perspectiva psicosocial. Es por esta razón por la que el término teoría de la identidad social se utiliza algunas veces (a un nivel más inclusivo) para referirse a ambas teorías» (Turner, 1999, pp. 6-7).

Turner (1990, p. 19) contempla la teoría de la autocategorización como:

> «... la base cognitiva de la conducta del grupo, el mecanismo que la hace posible (y no sólo los aspectos del yo derivados de la pertenencia al grupo), y afirma que la función de las categorizaciones del yo en distintos niveles de abstracción hace que tanto la conducta de grupo como la individual se produzcan desde el yo.»

En suma, la teoría de la categorización del yo representa, tal como lo expresa Morales (1990) en la edición española de la obra de Turner y colaboradores (1987), una extensión y ampliación de los procesos de categorización e identidad social desde el área de lo intergrupal al de la conducta grupal. Farr (1996), en su análisis histórico de las raíces de la psicología social moderna, considera a la teoría de la categorización del yo como la expresión moderna, de la cognición social en la teoría de la identidad social y Hogg y Williams (2000) como «un desarrollo de la teoría de la identidad social que centra la atención en el proceso de categorización» (p. 88).

Reicher (1990, p. 247) analiza la contribución que supuso esta teoría:

> «De algún modo, la investigación sobre la identidad social se ha hecho más social a medida que ha ido desarrollándose. Los primeros trabajos se centraban en los procesos generales de diferenciación y conflicto intergrupales. Su preocupación era mostrar que definir el propio yo recurriendo a la pertenencia a una categoría social tenía ciertas consecuencias inevitables para las relaciones de uno mismo con los miembros de otros grupos. Pero al mostrar que los procesos de grupo eran irreductibles a los atributos de la individualidad, la investigación se centró en las consecuencias genéricas de la identificación social sin examinar la naturaleza de la identidad social como forma de la autopercepción, como base de la pertenencia compartida a un grupo y mecanismo de producción de sus propiedades de orden superior, ni analizar cómo el contenido ideológico específico de una determinada identidad puede llegar a influir sobre la conducta. La contribución distintiva de la teoría de la categorización del yo consiste en hacer y proponer soluciones a estas últimas cuestiones.»

Turner comienza delimitando su teoría de la teoría de la identidad social de Tajfel afirmando que ésta se dirigía de manera específica a la *discriminación intergrupal* (en ausencia de conflicto de intereses) y su hipótesis central es motivacional (o cognitivo-motivacional), mientras que su teoría «se centra en la explicación no de un tipo específico de conducta grupal, sino del modo en que los individuos son capaces de llegar a actuar como un grupo» (p. 74). Parte del supuesto que la característica primordial del grupo social es que sus miembros *comparten una o varias categorías perceptivas*. En otras palabras, en la medida en que varios individuos se perciben a sí mismos de forma similar se constituyen en grupo social.

Aunque comparte con Lewin el aserto de que una psicología grupal diferenciada sólo tiene razón de ser si se supone la *existencia de propiedades sociales del grupo «distintas» de la acción social individual*, considera, no obstante, que dichas propiedades emergentes no se pueden derivar ni de la satisfacción mutua de necesidades ni del intercambio social. El *leit-motiv* de la propuesta de Turner es que sólo a partir del proceso de categorización pueden emerger estas propiedades distintivas del grupo social.

La teoría de Turner se articula sobre tres supuestos básicos (el autoconcepto, niveles de categorización del autoconcepto y el postulado valorativo del autoconcepto) a los que añade una serie de conceptos como metacontraste, prototipicalidad y despersonalización de la percepción del yo individual (véase la Figura 5.2).

Turner asume que el *autoconcepto* (lo utiliza sólo en su dimensión cognitiva) está formado por las categorizaciones del yo, es decir, por el conjunto de todas las representaciones cognitivas del yo de las que dispone una persona. El autoconcepto es el conjunto de todas las autoimágenes distintas de uno mismo (la autoimagen es la representación cognitiva de uno mismo en un momento dado). Tales representaciones cognitivas adquieren la forma de categorizaciones del yo en base a la evidencia percibida de una serie de semejanzas intraclase y diferencias interclase (principio gestáltico de la pregnancia). Precisamente con la *razón de metacontraste* quiere expresar el grado en que un conjunto de estímulos serán percibidos como una unidad o grupo categorizado. La razón de *metacontraste* se define como la razón de la diferencia media percibida entre los miembros de la categoría y los demás estímulos (diferencia media intercategorial) y la diferencia media percibida entre los miembros pertenecientes a la categoría (diferencia media intracategorial).

El principio de metacontraste no sólo deriva, sino que amplía, la idea clásica de que las categorías se forman en base a similitudes intraclase y diferencias interclase. El principio de metacontraste defiende que las similitudes y diferencias implicadas no son independientes y aditivas, sino definidas mutuamente en términos de comparaciones salientes actuales.

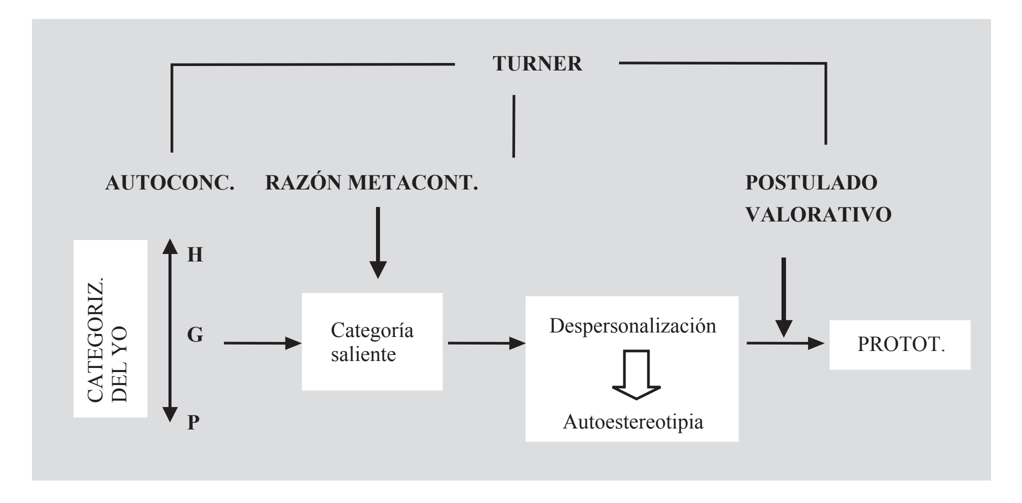


Figura 5.2. Teoría de la autocategorización

Es decir, el principio de metacontraste explicita que la categorización está en relación con el marco de referencia; no depende precisamente de las similitudes entre estímulos, sino de las similitudes *relativas*, la percepción de que existe más similitud entre unos determinados estímulos que entre otros y, por tanto, el rechazo de las categorías sociales como entidades mentales «prealmacenadas» o representaciones cognitivas estables. En otras palabras, el proceso de categorización es altamente dependiente del contexto:

> «Las personas que son categorizadas y percibidas como diferentes en un contexto (por ejemplo, «biólogos» y «físicos» dentro de una facultad) pueden ser recategorizadas y percibidas como similares en otro contexto (por ejemplo, como «científicos» frente a «científicos sociales» dentro de una universidad) sin ningún cambio actual en sus propias posiciones. El que las personas se vean a sí mismas como similares o diferentes, y el grado en que ellas lo hacen, no es algo fijo, dado, sino que varía en el cómo y en el nivel en el que las personas se categorizan y categorizan a los otros» (Turner, 1999, pp. 13-14).

Ésta es la esencia de la categorización, «un proceso de agrupamiento cognitivo que transforma diferencias en semejanzas, y viceversa» (Oakes, Haslam y Reynolds, 1999).

El principio de metacontraste se puede utilizar para definir la prototipicalidad relativa de los miembros de un grupo. El concepto de *prototipicalidad* se refiere al grado en que el miembro de una categoría es visto como representativo de dicha categoría, es decir, aquel cuya diferencia media con los elementos de las otras categorías sea mayor. Así, la razón de metacontraste para un solo elemento de una categoría será igual a su índice de prototipicalidad. Por tanto, la razón de metacontraste de una categoría o conjunto de estímulos puede considerarse como la media de la prototipicalidad de sus elementos. Una cuestión importante es que dado que la prototipicalidad depende, entre otras cosas, de las comparaciones intergrupo, ésta variará conjuntamente con el contexto en el que se realizan los juicios.

De esta forma, la teoría de la categorización del yo coincide con Rosch (1978) al señalar que los prototipos fijos son «ficciones» y enfatiza los juicios de prototipicalidad dependientes del contexto más que las imágenes prototípicas fijas que representan a los grupos como constantes a lo largo de diferentes contextos (véanse Haslam, Oakes, McGarty, Turner y Onorato, 1995; Hogg, 1996; Hogg, Hardie y Reynolds, 1995; Oakes, Haslam y Turner, 1996).

Turner propone tres grandes niveles inclusivos en el sistema del autoconcepto: humano (nivel superior del yo y definido por las características comunes compartidas por los miembros de la especie humana frente a otras especies), social o grupal (nivel intermedio, definido por las semejanzas intragrupales y las diferencias intergrupales derivadas de la membrecía a los grupos de pertenencia) y personal (nivel inferior, definido por las diferencias de uno mismo con respecto a los demás como personas diferenciadas).

Dependiendo de la situación concreta, se establece la saliencia de un determinado *nivel* de categorización del yo y ello determina la clase de procesos que tendrán lugar, por lo que es necesario determinar en qué nivel de categorización del yo se produce la *saliencia.* En suma, tanto el nivel (inclusividad) como el contenido (incluyendo la posición prototípica) de la categorización son, como una consecuencia, sensibles a y varían

con las variaciones en los aspectos comparativos y normativos del contexto. Hogg y Williams (2000) nos indican que una categoría que es accesible perceptiva y memorísticamente, que favorece la autoestima y reduce la incertidumbre y que da significado a la conducta de los individuos y da cuenta de las similitudes y diferencias relevantes entre las personas es muy probable que llegue a ser psicológicamente saliente.

El tercer supuesto básico sobre el que Turner fundamenta su teoría de la categorización del yo es el *postulado valorativo* y que podemos formular así: existen presiones motivacionales hacia una evaluación positiva de las categorías del yo. Por el contrario, existe una tendencia a la evaluación negativa de las categorías del no yo. Es decir, todo sujeto tiende a valorar positivamente las categorías que le son propias o las categorías a las que pertenece y a valorar negativamente las otras categorías, aquellas a las que no pertenece. De este supuesto valorativo se desprende que cada persona tenderá a percibirse como prototípico de las categorías de su autoconcepto, es decir, tenderá a percibirse como próximo a su «yo» ideal. Claro está que «si no se plantean condicionantes "objetivos" y "externos" que afecten al grado de prototipicalidad percibida, *nunca* un individuo se valorará negativamente» (González, 1995, página 302).

Otro concepto fundamental en los planteamientos de Turner es el de *despersonalización*. Dado que la categorización del yo se estructura en un continuo de niveles desde lo personal hasta lo grupal, la saliencia de un determinado nivel produce un antagonismo funcional con los otros niveles. Cuando la saliencia se da en el nivel grupal se produce una «despersonalización» del yo. Esta despersonalización no ha de interpretarse como desindividuación, ya que no se trata de una pérdida de identidad personal, es simplemente un cambio en el nivel de la saliencia de la identidad del yo (del personal al grupal). La despersonalización puede interpretarse como una ganancia en la identidad personal al constituir nuevos marcos de referencia e identificación (categorización) social.

Es decir, a través de este proceso de despersonalización, la importancia de la *identidad personal* del individuo disminuye y la importancia de su identidad *social* aumenta. La consecuencia es la *autoestereotipia*: el sujeto toma las propiedades y actitudes que son características del grupo. Esto es, la persona asume que los atributos estereotípicos del grupo también son característicos de uno mismo (del *self*).

Un elemento importante de este argumento es que la *identificación grupal* lleva a la despersonalización y a la autoestereotipia y a través de este proceso el sujeto obtiene conocimiento de sus propios atributos. Una evidencia empírica en favor de este argumento es el estudio de Smith y Henry (1996) que evaluó las latencias de respuesta de los juicios de los participantes a diferentes rasgos o características. Cuando el rasgo a ser juzgado formaba parte del estereotipo del endogrupo, las respuestas eran más rápidas y menos erróneas que cuando no se ajustaba al estereotipo grupal, confirmándose de esta forma que los atributos característicos del endogrupo habían sido asociados con el *self*.

A nivel endogrupal, gracias a la despersonalización, todos los individuos se asimilarían entre sí, aproximándose cada uno de ellos lo más posible al prototipo del grupo. La despersonalización se refiere simplemente a un cambio en la conceptualización del yo y en la percepción de los otros y no tiene las connotaciones negativas de términos tales como desindividuación o deshumanización (cfr. Reicher, Spears y Postmes, 1995).

La teoría de la autocategorización identifica la despersonalización basada en el prototipo como el proceso que subyace a la conducta grupal y a la identidad social (Hogg y Williams, 2000). La teoría reconoce que dentro de cualquier grupo algunas personas pueden ser, o pueden ser percibidos, como más prototípicos que otros y que los grupos pueden ser estructurados internamente en base a la prototipicalidad. Esto ha permitido un análisis de la identidad social referido a la diferenciación estructural del endogrupo, ausente en las primeras investigaciones (Hogg, 1996), pero bastante consistente con la investigación clásica sobre dinámica de grupo.

En suma:

> «... las ideas clave de la teoría (de la autocategorización) son que, primero, el nivel y tipo de identidad utilizado para representar el yo y los otros varía con los motivos, valores, expectativas, *background* y teorías de uno y el contexto social dentro del cual tiene lugar la comparación; segundo, la saliencia de la identidad social compartida conduce a la despersonalización de la autopercepción, y tercero, la despersonalización produce conducta grupal (esto es, acción colectiva y procesos regulados por el yo categórico social compartido)» (Turner, 1999, p. 14).

Implicaciones y críticas de la perspectiva de la identidad social

La *perspectiva de la identidad social* (teoría de la identidad social —TIS— y teoría de la autocategorización —TAC—) ha generado —y está generando— una amplia cantidad de investigación empírica. Ha estimulado una plétora de análisis específicos, hipótesis y enfoques en un amplio rango de áreas diferentes.

Aparte de los hallazgos particulares e ideas generadas en estudios específicos, quizá su valor más importante ha sido abrir nuevos caminos de pensamiento sobre fenómenos psicosociales importantes, en particular la relación individuo-grupo y procesos grupales, relaciones intergrupales y prejuicio, estereotipia social, y, más recientemente, el autoconcepto y la personalidad. Esta perspectiva ha sido denominada por algunos autores como «interaccionismo psicosocial» (por ejemplo, Tajfel, 1972, 1979; Turner, 1996; Turner y Bourhis, 1996; Turner, 1987/1990; Turner y Oakes, 1986, 1997). En lo que sigue no intentaremos revisar áreas o estudios específicos (lo que es imposible en este espacio), sino discutir brevemente algunas de las críticas relevantes que han surgido e indicar la realidad de sus contribuciones.

Algunos autores han sido manifiestamente críticos con esta perspectiva. Para Willer (1989, p. 646):

> «La teoría de la categorización del yo de Turner y colaboradores no es una teoría en un sentido estricto, sino una perspectiva orientativa que ofrece su visión del mundo. Los términos que forman esta perspectiva no se exponen con precisión y las hipótesis no están formuladas de manera que puedan ser contrastadas. Tampoco han tenido en cuenta las aportaciones de otras investigaciones [...].»

Ayestarán (1993a, p. 207) se fija en el término desindividuación formulado desde la teoría de la autocategorización:

> «La despersonalización supone que las decisiones individuales pasan a un segundo plano a favor de las decisiones colectivas. Se pierde toda la riqueza contenida en los análisis de Mead, Lewin, Sherif y Asch sobre la interacción interpersonal como constructora de significados, de identidades, de objetivos y de una interdependencia existencial. La influencia social es unidireccional, es decir, del grupo hacia los individuos, y se elimina la evaluación crítica que realizan los individuos hacia el grupo. El grupo es un factor de conformidad.»

Pérez y Mugny (1988) le critican su propensión al inmovilismo y el rechazo del papel que desempeña el conflicto sociocognitivo en la influencia social. La aportación que realiza la teoría de la categorización del yo prima las ventajas que conlleva la categorización de la fuente como endogrupo. Moscovici y Doise (1992), con cierto sentido crítico, se expresan así: «A fuerza de despojar al individuo de su identidad personal, de despersonalizarlo, se le impone la identidad social y su imagen positiva» (p. 226).

Más recientemente, Sherman, Hamilton y Lewis (1999) han indicado que esta teoría descuida el supuesto de que el sujeto se identifique con un grupo valorado negativamente, por lo que la consiguiente estereotipia producirá un impacto negativo en su autoconcepto. Las motivaciones correctoras para alterar esta consecuencia no están lo suficientemente desarrolladas. En parte, esta deficiencia se ha tratado de solventar desde la *teoría de la distintividad* o *diferenciación óptima* de Brewer. Al igual que la teoría de la identidad social y la teoría de la categorización del yo, la teoría de la distintividad óptima parte del supuesto de que los individuos se definen a sí mismos más en términos de su pertenencia grupal que en términos de logros individuales y se ha desarrollado para dar cuenta de los principios motivacionales por los que los individuos se identifican con diferentes grupos sociales en diferentes momentos y para explicar cómo tal identificación social ayuda a lograr y mantener un autoconcepto estable.

La visión de Brewer es que el *self* de un sujeto está formado por dos necesidades opuestas: la necesidad de asimilación (identidad grupal) y la necesidad de diferenciación (identidad personal). Esto es, las personas necesitan sentirse parte de una entidad social más amplia al mismo tiempo que necesitan sentirse únicos. La tensión entre estos dos motivos determinará el nivel de categorización que un sujeto busca en un determinado momento. Por tanto, diferencias a nivel individual en estos dos motivos, así como cambios determinados situacionalmente en los motivos, afectarán al nivel de categorización social que es adoptado y al grupo con el que uno se identifica. En cualquier caso, el nivel de identidad social se elegirá de cara a balancear los motivos de asimilación y diferenciación y lograr un nivel óptimo de distintividad o diferenciación. Es, por tanto, esta motivación para lograr un nivel de distintividad óptimo, más que la motivación para la autoafirmación positiva, como defiende la teoría de la identidad social, lo que conduce al nivel de identificación social, según Brewer. Una implicación importante de esta teoría es que la identificación con un endogrupo valorado negativamente podría tener un valor positivo si tal identificación ayuda a restaurar la homeostasis, esto es, si ello permite un mayor balance de las dos necesidades opuestas de asimilación y diferenciación (Brewer y Pickett, 1999).

Pero si Brewer se centra en la motivación del sujeto para conseguir el nivel de distintividad óptimo como el argumento base en el que se asienta la búsqueda de identidad

social, otros autores (Grieve y Hogg, 1999; Mullin y Hogg, 1998, 1999) han considerado la *reducción de la incertidumbre* como un elemento motivacional clave en la teoría de la identidad social y en la teoría de la categorización del yo. Es decir:

> «... la categorización social *per se* no produce discriminación intergrupal, más bien la categorización social bajo incertidumbre subjetiva frente a la certidumbre objetiva produce identificación que a su vez genera percepciones, sentimientos y conducta intergrupal diferencial (esto es, discriminación)» (Hogg y Mullin, 1999, p. 259), [pero] «sólo cuando la dimensión de incertidumbre es subjetivamente importante y cuando el grupo es relevante para la reducción de la incertidumbre» (*ob. cit.*, p. 265).

La evidencia de que esto eleve la autoestima y reduzca la incertidumbre es menos fuerte y necesita de una mayor investigación. No obstante, a pesar de ello, estos autores insisten en que:

> «... la identificación grupal es un modo particularmente efectivo para reducir tal incertidumbre, porque el proceso de despersonalización asociado con la autocategorización transforma el "*self* incierto" en un "*self* cierto" gobernado por un prototipo endogrupal que es validado consensualmente por los miembros del mismo endogrupo. De este modo, la pertenencia grupal acentúa la similaridad prototípica. También disipa la incertidumbre e imbuye al grupo con valencia positiva que se generaliza al *self* y a los miembros del mismo grupo, y así genera evaluaciones grupales positivas (etnocentrismo, favoritismo endogrupal), autoevaluación positiva (autoestima) y evaluación positiva de los mismos miembros (atracción social)» (Hogg y Mullin, 1999, p. 269).

Por supuesto, Turner también ha salido al paso de algunas de las críticas y malentendidos que se han hecho de esta perspectiva. En un trabajo reciente (Turner, 1999) ha tratado de sintetizar más que las críticas los equívocos que, según él, algunos autores han hecho de esta perspectiva. Por todos es conocido las críticas de Rabbie y colegas (Horwitz y Rabbie, 1989; Rabbie, 1991; Rabbie y Horwitz, 1988; Rabbie, Schot y Visser, 1989; véase más adelante la perspectiva defendida por estos autores y la réplica a sus argumentos).

Otros investigadores (por ejemplo, Hinkle y Brown, 1990; Kelly, 1993) establecen que la proposición básica de la teoría de la identidad social es que existe una unión causal directa entre identificación endogrupal y sesgo endogrupal, por lo que se deberían obtener correlaciones positivas entre ambas. No obstante, tales correlaciones no son uniformemente positivas, sino que a menudo tienden a ser débiles y bastante variables (Brown y colaboradores, 1992; Hinkle y Brown, 1990). La inferencia que se hace desde estos datos pone en tela de juicio la teoría (Brown y colaboradores, 1992), pero esto, según Turner (1999), está injustificado por las siguientes razones.

En primer lugar, la teoría de la identidad social nunca avanzó la hipótesis de una conexión causal directa entre identificación endogrupal y sesgo endogrupal. Se asumió que esta relación estaba mediada por un determinado número de factores: grado de identificación con un grupo; saliencia de la identidad social relevante en relación a qué juicio específico comparativo se está haciendo (que no es lo mismo que grado de identifi-

cación); la estructura social percibida de relaciones intergrupales; la relevancia de la dimensión comparativa para la relación estatus intergrupal, y la relevancia del exogrupo para el juicio comparativo particular que se está haciendo.

En segundo lugar, el sesgo endogrupal (o competición social) es sólo una de las estrategias individuales y grupales que los miembros del grupo pueden utilizar para lograr distintividad positiva (otros son movilidad individual y creatividad social).

En tercer lugar, la teoría de la identidad social no derivó el sesgo endogrupal directamente desde la motivación para una identidad social positiva. Siempre se asumió que el sesgo endogrupal, fuese o no observado, era función de la comparación intergrupal específica que se estaba haciendo y de la interacción entre la posición del estatus relativo del endogrupo, la impermeabilidad percibida de los límites grupales y de las diferencias de estatus percibidas en la dimensión relevante.

Por último, el instrumento utilizado para medir la identificación se centra más en la identidad personal que en la identidad social. Por otro lado, la metodología utilizada, análisis de las diferencias individuales, es inconsistente con la hipótesis de la discontinuidad, existe una discontinuidad entre las personas actuantes como individuos y actuando como miembros de un grupo (Turner y Onorato, 1999). En relación con esto, Turner (1999) considera que en los trabajos de Brown (Brown y colaboradores, 1986; Brown y Williams, 1984; Oaker y Brown, 1986) se tiende a confundir la identificación con la saliencia.

En este sentido, es un error pensar que la identificación expresa algún tipo de rasgo de personalidad o estructura del yo fija y estable que es crónicamente saliente y expresada directamente, independientemente del significado social de la situación. Sabemos por las investigaciones de Ellemers (por ejemplo, Ellemers, 1993; Branscombe y Ellemers, 1998; Doosje y Ellemers, 1997; Ellemers, Spears y Doosje, 1997; Spears, Doosje y Ellemers, 1997) y la teoría de la autocategorización (Haslam y Turner, 1992, 1995, 1998) que los autoinformes de los sujetos sobre su identificación endogrupal son un resultado variable de los procesos de autocategorización e identidad social en el *contexto específico* y, por tanto, no se puede asumir que sean reflejo directo de estructuras psicológicas fijas (Turner y Onorato, 1999).

Otros autores (por ejemplo, Hogg y Abrams, 1990) han avanzado la *hipótesis de la autoestima* desde dos supuestos corolarios de la TIS. A saber: que la discriminación intergrupal exitosa eleva la autoestima y que la autoestima amenazada mejora la discriminación intergrupal debido a la necesidad de la autoestima. Las predicciones que desde aquí se hacen son que el sesgo endogrupal aumentará o estará correlacionado con la autoestima y que la baja autoestima o estatus endogrupal deberá aumentar o estar correlacionado con el sesgo endogrupal. Turner (1999) responde que la TIS actualmente no contiene estos corolarios. De hecho, en algunos aspectos los rechaza.

Aunque la teoría asume que hay una necesidad para la autoevaluación positiva, ello no equipara esta necesidad con un motivo a nivel individual. Al contrario, la teoría se refiere específicamente a la identidad social, no a la autoestima a nivel individual como tal, y una vez más, es bastante explícito que estatus sociales inseguros (no bajos) en interacción con otros factores motive esfuerzos para lograr, almacenar o proteger (en el caso de grupos de estatus alto) distintividad positiva y que la distintividad positiva puede ser lograda a través de una variedad de estrategias, no simplemente a través del sesgo endogrupal (Turner, 1999, p. 24).

Turner insiste en que la perspectiva de la identidad social parte del supuesto de discontinuidad entre conducta individual y grupal, identidad personal y social y, por tanto,

entre autoestima social y personal. Rubin y Hewstone (1998) demuestran que la investigación sobre la hipótesis de la autoestima ha descuidado alegremente esa discontinuidad, fijándose en la autoestima «global, personal, como rasgo».

Más recientemente, Abrams y Hogg (1999) han reconocido la necesidad de un análisis de la autoestima desde la autocategorización. Y es que la autoestima es «resultado de un proceso psicosocial de autocategorización y comparación social en el contexto de los valores e ideologías del grupo y no una estructura biológica universal determinada o aprendida» (Turner, 1999, p. 25).

Amén de las críticas antes enumeradas, es digno de mención que, como diferentes libros testifican (por ejemplo, Abrams y Hogg, 1999; Brewer y Miller, 1996; Ellemers, Spears y Doosje, 1999; Hogg y Abrams,1993; Oakes, Haslam y Turner, 1994; Robinson, 1996; Spears, Oakes, Ellemers y Haslam, 1997; Tyler, Kramer y John, 1999; Worchel, Morales, Páez y Deschamps, 1998; Hogg y Tindale, 2001), después de más de veinticinco años no sólo la investigación sobre la identidad social continúa sin parar, sino que de hecho ahora se está desarrollando más vigorosamente incluso que antes.

Nuevas direcciones empíricas

Algunos de los aspectos más relevantes de esta perspectiva son:

a) La explicación de fenómenos psicosociales importantes como, por ejemplo, la discriminación entre grupos, el continuo interpersonal-intergrupal, la diferencia entre la competición instrumental y la competición propiamente social, el efecto de la estabilidad y la legitimidad de las diferencias de estatus y las diversas formas de hacer frente a la competición en grupos. Todos estos fenómenos ponen de relieve el contenido sustantivo de esta formulación teórica.

b) La reformulación y redescubrimiento del grupo, así como de las relaciones intergrupales.

c) La significación de las nuevas aportaciones no sólo para la psicología de los grupos, sino para la psicología social en general. Aportaciones que suponen aires renovados para muchos de sus temas tradicionales. Veamos algunos de ellos.

Por ejemplo, se ha tratado de clarificar el papel de las *normas* en la relación actitudes-conducta (Terry, Hogg y Duck, 1999). Las actitudes pueden afectar a la conducta tanto automáticamente como deliberadamente. El modelo MODE ha investigado esta dicotomía (Facio, 1990; Facio y Towles-Schwen, 1999). De acuerdo con el modelo, bajo ciertas condiciones la conducta de la persona está guiada espontánea o automáticamente por sus actitudes, mientras que bajo otras condiciones la persona se compromete en una reflexión deliberada y costosa sobre sus actitudes. La teoría de la acción razonada (Fishbein y Ajzen, 1975) y su ampliación reciente, la teoría de la conducta planificada (Ajzen, 1987, 1991; véase Terry, Gallois y McCamish, 1993), describe la relación entre actitudes y conductas en situaciones en las que se requiere un procesamiento deliberado.

La teoría de la conducta planificada mantiene que las intenciones conductuales, más que las actitudes, influyen directamente en la conducta. Estas intenciones conductuales están determinadas por tres tipos de creencias: creencias personales sobre las conse-

cuencias de una conducta (la actitud de la persona), creencias sobre el control (control conductual percibido) y las creencias normativas o sociales (normas subjetivas).

Según esta teoría, la actitud es una función de las creencias que la persona tiene sobre las consecuencias de una determinada conducta y la evaluación de esas consecuencias. Las creencias de control son aquellas que la persona mantiene sobre su capacidad para realizar la conducta. Y las creencias sociales están en función del grado en que la persona percibe presión social para realizar la conducta. Esta presión social percibida —o norma subjetiva— está determinada por las percepciones que la persona tiene respecto a cómo piensan los grupos o individuos sobre cómo debería comportarse en una situación y el grado de motivación para conformarse a estos referentes.

La teoría de la conducta planificada argumenta que la influencia aditiva combinada de actitudes, creencias de control y creencias sociales (normas subjetivas) determinan las intenciones conductuales que a su vez influyen directamente en la conducta. Aunque la teoría reconoce que la importancia relativa de un tipo de creencia sobre otro variará con la situación, no proporciona un análisis de las condiciones bajo las cuales cada tipo de creencia será más importante en la predicción de la conducta (Cooper, Kelly y Weaver, 2001).

En general, podemos afirmar que el apoyo al papel otorgado a las normas en estas teorías es débil (Farley, Lehmann y Ryan, 1981; Ajzen, 1991). En base a estos resultados, Ajzen (1991) concluye que los factores personales influyen más que los factores sociales en la predicción de resultados conductuales. La investigación realizada desde la perspectiva de la identidad social/autocategorización ha sugerido que esto puede ser una conclusión prematura (Terry y Hogg, 1996, 2001).

Desde la teoría de la identidad social y la teoría de la categorización del yo se predice que las actitudes y la conducta están más fuertemente relacionadas cuando la actitud (y la conducta) es altamente normativa para el grupo que contribuye a la identidad social y es contextualmente saliente.

En un grupo de estudios, Terry y Hogg (1996) demostraron que las normas sociales contribuyen de forma significativa e independiente en las intenciones conductuales, pero sólo cuando los referentes eran miembros de un grupo que formaba parte de la identidad social de los participantes. Es decir, el componente normativo de la teoría de la conducta planificada puede ejercer un mayor impacto que el componente personal cuando la conducta es vista como normativa para un grupo que forma parte del autoconcepto del sujeto. Como nos indican Terry y Hogg (1996): «Cuando la identidad social es saliente..., las acciones y sentimientos de una persona están guiados más por los prototipos y normas del grupo que por los factores personales» (p. 790).

También se han analizado la *persuasión* y la *influencia social* desde la perspectiva de la identidad social/autocategorización. Van Knippenberg (1999) argumenta que los enfoques cognitivo-sociales actuales sobre persuasión y cambio de actitudes establecen una diferencia entre procesamiento periférico o heurístico y procesamiento central o sistemático y tienden a rechazar (o descuidar) el contexto social de los miembros del grupo. Los enfoques tradicionales se han centrado en el contexto social y así diferenciaban entre influencia normativa e influencia informativa, pero descuidaban los procesos cognitivos subyacentes.

La teoría de la identidad social, que coloca la pertenencia grupal en el centro de los procesos de influencia, ha integrado los aspectos normativos e informativos en un único

proceso de influencia basado en la pertenencia grupal donde las normas del endogrupo definen la realidad subjetiva en un contexto específico. Van Knippenberg integra la teoría de la identidad social y los modelos cognitivos de influencia para proponer que, aunque los mensajes endogrupales pueden ser procesados heurísticamente, hay una motivación para procesarlos sistemáticamente si los recursos están disponibles.

También se han analizado otros temas desde la perspectiva de la identidad social y categorización del yo, como *influencia mayoritaria y minoritaria* (Mackie y Hunter, 1999), liderazgo (por ejemplo, Hogg, Hains y Mason, 1998; Fielding y Hogg, 1997; Haslam y colaboradores, 1998; Turner y Haslam, 2001), estereotipos y prejuicios (por ejemplo, Lepore y Brown, 1999; Locke y Walker, 1999; Smith, 1999).

Así, por ejemplo, la teoría de la autocategorización sugiere que una minoría sólo tendrá influencia si es definida como un subgrupo del endogrupo y evita ser categorizada como un exogrupo. La teoría de la autocategorización intenta explicar la influencia indirecta de la minoría sugiriendo que la influencia indirecta ocurre cuando existe un cambio en la perspectiva desde lo intragrupal a lo intergrupal (Martin y Hewstone, 2001). Desde la perspectiva intergrupal, los sujetos perciben la minoría en un contexto más amplio y comienzan a ver la minoría como «una parte de *nosotros* más que de *ellos*». En este caso, la minoría puede conducir a un cambio indirecto. La evidencia para la autocategorización viene de la mano de David y Turner (1996, 1999), quienes encontraron conformidad a la mayoría y conversión minoritaria sólo cuando la fuente de influencia se categorizó como similar al objetivo de influencia.

La teoría de la identidad social/autocategorización difiere de la teoría de conversión de Moscovici (1980) respecto a la influencia privada o indirecta de las minorías endogrupales y exogrupales. De acuerdo a la teoría de la conversión, una minoría exogrupal es más distintiva que una minoría endogrupal y, por tanto, será más probable que produzca conversión.

La teoría de la autocategorización, por el contrario, predice que la influencia sólo ocurrirá desde los otros que son similares (minoría endogrupal) y, por tanto, una minoría exogrupal no deberá producir cambio privado. Como David y Turner (1996) establecen, «cualquier evidencia de que la pertenencia exogrupal psicológica puede producir influencia es contraria a la teoría» (p. 182). La evidencia al respecto es variada. Mientras algunos estudios han encontrado que las minorías exogrupales tienen mayor influencia privada que pública (por ejemplo, Pérez y Mugny, 1987), otros estudios no han encontrado este efecto (por ejemplo, Clark y Maass, 1988a, b). Finalmente, se han identificado problemas con la definición del estatus endogrupal y exogrupal, lo que hace difícil la comparación entre los estudios (por ejemplo, David y Turner, 1996).

Más recientemente se han estudiado los procesos de autocategorización e identidad social en *contextos organizacionales* (Hogg, 2000; véanse también los números especiales de *Academy of Management Review,* 2000, y *Group Processes and Intergroup Relations,* 2001).

La teoría de la identidad social no es enteramente nueva para los psicólogos organizacionales. Ashforth y Mael (1989) fueron los primeros en introducirla en este campo (véanse también Ashforth y Humphrey, 1993, y Nkomo y Cox, 1996) y publicaron algún trabajo empírico relacionado (por ejemplo, Mael y Ashforth, 1992, 1995), al que siguieron otros tantos (por ejemplo, Dutton, Dukerich y Harquail, 1994; Pratt, 1998; Riordan y Shore, 1997; Tsui, Egan y O'Reilly, 1992). No obstante, estos trabajos no incorporan sistemáticamente los desarrollos teóricos significativos realizados desde 1987, que se

centran en la autocategorización, prototipicalidad grupal, saliencia contextual y procesos de despersonalización (Pratt, 1998). En este sentido, el trabajo de Hogg (2000) es un primer esfuerzo por tratar de cubrir esta laguna en la literatura.

d) Por último, los nuevos desarrollos teóricos y direcciones empíricas a los que están dando lugar, como la teoría de la distintividad óptima, de la que ya nos hemos hecho eco, o la *teoría de la dominación social* (Sidanius, 1993). Esta teoría defiende que todas las culturas e instituciones sociales conllevan alguna forma de jerarquía. A diferencia de otras teorías hereditarias de la teoría de la identidad social, que se centran en explicaciones situacionales, esta teoría centra las diferencias individuales en el dominio social que es validado por el consenso social. Las ideologías mantienen la legitimidad y centralidad de la jerarquía dentro de la sociedad (Pratto, Sidanius, Tallworth y Malle, 1994; Sidanius, Pratto y Bobo, 1994). Esta teoría da cuenta de ejemplos de dominio grupal que tiene lugar en ausencia del conflicto manifiesto, tales como opresión de género o étnica (Operario y Fiske, 1999).

Entre las nuevas direcciones empíricas hay que decir que su influencia se ha dejado notar prácticamente en todos los continentes. De entre ellas, merece destacarse la denominada escuela de Amsterdam (Ellemers, Spears y Doosje, 1999). En su intento por una identidad social más significativa, han estudiado las diferentes amenazas a la identidad social (Branscombe, Ellemers, Spears y Doosje, 1999), así como las consecuencias específicas de la amenaza a la identidad y la saliencia de la identidad para la percepción social (Spears, Doosje y Ellemers, 1999) y la conducta intergrupo (Doosje, Ellemers y Spears, 1999), y cómo esta amenaza a la identidad y/o saliencia grupal afecta a la discriminación intergrupal en las asignaciones de resultados (Jetten, Spears y Manstead, 1999), expresiones conductuales estratégicas (Ellemers, Barreto y Spears, 1999) y en los sesgos lingüísticos en la comunicación (Wigboldus, Spears y Semin, 1999). También han analizado campos específicos para ilustrar las implicaciones aplicadas de su razonamiento a nivel personal, organizativo y social, examinando la comunicación mediada por el ordenador (Postmes, Spears y Lea, 1999), rendimiento en los grupos de trabajo (Ouwerkerk, Ellemers y De Gilder, 1999) y la privación colectiva (Smith, Spears y Hamstra, 1999).

En suma, las predicciones específicas ofrecidas por la teoría de la identidad social y por las derivaciones teóricas a las que ha dado lugar argumentan de forma convincente que los procesos individuales derivan y determinan el contexto social y los dos son irremediablemente interdependientes. Todas ellas enfatizan los beneficios psicológicos de la pertenencia grupal, aunque subrayan diferentes aspectos de estos beneficios.

5.4. LA ESCUELA FRANCESA

La segunda gran aportación de la psicología social europea llegó de la mano de Moscovici. Desde su sólida formación sociológica, Moscovici defiende repetidamente la especificidad de la psicología social como ciencia dedicada al estudio del conflicto entre el individuo y la sociedad:

> «... ninguna otra ciencia aborda este problema de forma tan directa, ninguna siente una atracción tan profunda por ese conflicto. Y aquellas ciencias que lo ha-

cen se aproximan a la psicología social, como ocurrió con el psicoanálisis al interesarse éste por los fenómenos de masa. También es el caso de la historia cuando estudia los fenómenos de la mentalidad. Y la recíproca también es cierta. Siempre que la psicología social olvida este problema para estudiar en paralelo y con independencia uno de otro, ya sea lo social o lo individual [...], pierde su personalidad, convirtiéndose incluso en un apéndice inútil de otra ciencia» (Moscovici, 1984, *Introducción,* p. 18).

Para Moscovici (1986), las características más distintivas de la psicología social europea serían su distanciamiento del individuo, el rechazo de las implicaciones más positivistas en la teorización en las ciencias humanas, la apertura hacia el estudio de los factores y procesos ideológicos y la rehabilitación de la elaboración teórica y de la reflexión crítica. El papel que este autor ha desempeñado en la consolidación de la psicología social en Europa ha sido reconocido en nuestro país por Barriga (1993):

> «[Moscovici] alzó la voz en la década de los sesenta en Francia, cuando en el mundo entero el conductismo radicalizaba la orientación individualista del objeto de la psicología social. Moscovici se muestra crítico y empírica y teóricamente establece puntos de conexión con temas como la representación social, la comunicación, los grupos significativos, la influencia minoritaria, la polarización, las decisiones colectivas» (pp. 48-49).

En efecto, el acercamiento de Moscovici a la disciplina podemos etiquetarlo de interdisciplinar, multimetodológico; en definitiva, desde «la antropología del mundo moderno»:

> «Hemos consagrado todos nuestros esfuerzos en integrar los grupos primarios, las relaciones intergrupales, los procesos de influencia y actitud en un marco más general. Más aún, en centrar la investigación sobre el aspecto simbólico de las actividades humanas implicadas en la creación de los lazos sociales tratando de dar sentido a lo que son los hombres y a lo que tienen en común. Esta tarea puede ser resumida en una fórmula que ha ocasionado ciertas resonancias: la psicología social es la antropología del mundo moderno» (Moscovici, 1992, p. 138).

El interés por lo colectivo, por lo grupal —como ámbitos que han de ser necesariamente recuperados—, se pone de manifiesto en las dos grandes líneas teóricas abiertas por él: la teoría de las representaciones sociales y la teoría de las minorías activas.

La teoría de las representaciones sociales

El concepto de representación social acuñado por Moscovici en su tesis doctoral (Moscovici, 1961) está inspirado en el concepto de representación colectiva de Durkheim, y surge como una alternativa al concepto psicologizado de actitud. Moscovici define las representaciones sociales como: «Sistema de valores, nociones y prácticas que proporciona a los individuos los medios para orientarse en el contexto social [...] un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios» (Moscovici, 1961/1979, p. 18).

Moscovici, a diferencia del concepto durkheimniano de representación colectiva, entiende que, lejos de imponerse sobre la conciencia, son producidas por las personas y los grupos en la interacción social. Pero hemos de decir que el concepto de representación social es, como han señalado varios autores, un concepto «híbrido» (Ibáñez, 1988), ambiguo (Sangrador, 1991; Ramírez, 1992; Álvaro, 1995), circular (Potter y Wetherell, 1987) e incluso inconsistente (Jahoda, 1988) que engloba los conceptos de «actitud», «imagen» y «cognición social» (Villarreal, 1987; Ibáñez, 1988).

Esta ambigüedad facilitó, durante algunos años, el recurso a la teoría de las representaciones sociales como «teoría-comodín» de la psicología social europea, dando lugar a numerosas publicaciones en distintos países que daban fe de su capacidad de ganar adhesiones y a numerosas investigaciones sobre temas diversos amparados en la versatilidad de la teoría.

Muchas publicaciones europeas de la segunda mitad de la década de los ochenta iniciaban su título con la expresión «representaciones sociales de...» (el trabajo, el paro...) bajo las que se amparaban procesos, metodologías y planteamientos distintos e incluso dispares. Es necesario afirmar, no obstante, que la teoría de las representaciones sociales supone un esfuerzo por reorientar la psicología social hacia una perspectiva más social. Recientemente, Lorenzi-Cioldi y Clémence (2001) han descrito los procesos sociales que producen y mantienen las representaciones sociales y las consecuencias de tales representaciones para la conducta social.

La teoría de las minorías activas

A mediados del siglo XX tienen lugar diversos acontecimientos sociales en los que las minorías ocupan un papel destacado (por ejemplo, los movimientos de protesta contra la guerra de Argelia en Francia, contra la guerra de Vietnam en América, la revuelta checoslovaca o el movimiento del mayo francés). Moscovici, atento espectador de su época, plantea el estudio de estos acontecimientos históricos confrontando una psicología de las mayorías con una psicología de las minorías, donde el conflicto es contemplado como el motor del cambio social: «Ha llegado la hora de cambiar de orientación, de buscar una psicología de la influencia social que sea también una psico-logía de las minorías consideradas como fuente de innovación y cambio social» (Moscovici, 1976, p. 23).

Frente a las concepciones de la psicología social que ponían el acento en la dimensión de poder y en la dimensión mayoritaria de los grupos sociales como requisitos para ejercer influencia social, Moscovici (1976) defiende la capacidad de influencia de los grupos minoritarios sobre la mayoría a partir de la consistencia interna y del consenso intraminoritario como condiciones indispensables para que se produzca esta influencia. La capacidad de influencia de una minoría sobre una mayoría sólo es posible si aquélla asume de forma consistente un sistema de normas y valores interiorizados que sirvan de guía a su comportamiento.

La teoría de las minorías activas de Moscovici ha sido objeto de posteriores desarrollos y ampliaciones, como la teoría de la conversión (Moscovici, 1980, 1985b; Moscovici, Mugny y Pérez, 1991) o los trabajos de diferentes psicólogos sociales de la escuela de Ginebra (Mugny, 1981; Pérez y Mugny, 1993). Por otro lado, los teóricos de la influencia minoritaria han hecho hincapié en analizar el conflicto desde una perspectiva social y no meramente interindividual. Así, estudios posteriores sobre influencia mino-

ritaria han estudiado aspectos anclados en la realidad social, como la contaminación, la xenofobia, el aborto, etc. (Mugny, 1981; Pérez y Mugny, 1988).

En definitiva, los estudios sobre el impacto de las minorías han supuesto un avance y complemento de los estudios sobre influencia mayoritaria, poniendo de manifiesto que los procesos mediante los que la minoría obtiene influencia son diferentes de los de la mayoría (Moscovici y Personnaz, 1980):

> «El mérito de Moscovici consiste en haber construido una teoría psicosocial de las condiciones requeridas para un cambio dentro de las relaciones entre grupos que ocupan distintas posiciones en la estructura social, en contraposición a una psicología social preocupada tan sólo por las uniformidades de la conducta humana y la influencia de las estructuras sociales en el comportamiento individual» (Álvaro, 1995, p. 73).

A pesar de algunas críticas recibidas, por ejemplo, la identificación entre minoría y cambio e innovación y mayoría y orden social, o lo insuficiente que puede resultar utilizar una metodología experimental para el estudio de la influencia minoritaria si se entiende el cambio social como un proceso diacrónico e histórico, los trabajos de Moscovici y de otros estudiosos de la influencia minoritaria (véanse estudios incluidos en Canto, 1994; Moscovici, Mugny y Pérez, 1991, o Moscovici, Mugny y Van Avermaet, 1985) tienen la virtud de haber traído al campo de la psicología de los grupos una polémica de origen sociológico. Los problemas específicos de la psicología social, situados principalmente a nivel micro, sólo pueden ser atendidos desde una perspectiva macro al ser las condiciones sociales las que determinarían los procesos psíquicos y mentales y las relaciones interpersonales. Moscovici en toda su obra revitalizó la función del grupo, ya que cree «en el sujeto que se construye en grupo, que es creativo en grupo, que se afirma como miembro de una minoría, etc., pero que se consolida en su identidad social y en su diferencia social» (Barriga, 1993, p. 69).

5.5. LA ESCUELA GINEBRINA

Bajo esta denominación, utilizada por primera vez por Munné (1980), se integran, encabezados por Doise, discípulo de Moscovici, y Mugny, formado con Doise, docentes e investigadores de varios países que trabajan desde una posición calificable de *sociocognitivismo crítico* (Munné, 1989).

Estos autores reciben la influencia de Moscovici en temas como influencia minoritaria, representaciones sociales y conflicto y de Tajfel en temas como categorización y relaciones intergrupo. Aquí radica precisamente su aportación, en la integración de varias tradiciones europeas fundamentales y que se pone de manifiesto en el planteamiento de la problemática de la explicación psicosocial (Doise, 1978, 1982), diferenciación categorial y relaciones intergrupo (Doise, 1979), influencia minoritaria (Pérez y Mugny, 1993) y la construcción social de la inteligencia (Mugny y Pérez, 1988).

La aportación principal de Doise radica en la articulación de los diferentes niveles de explicación social. Esta articulación en cuatro niveles permite ver conexiones que antes quedaban ocultas y «son un instrumento heurístico a la par que una estrategia que puede

orientar el diseño experimental» (Munné, 1989, p. 255) a la vez que denuncia el troceamiento de la realidad psicosocial.

Estos niveles de explicación tienen su aplicación en la psicología de los grupos. Las teorías psicoanalíticas aplicadas a los grupos (por ejemplo, Bion, Thelen) y las teorías sociocognitivas norteamericanas explican el comportamiento en los grupos a partir del nivel *intraindividual* (nivel I). El comportamiento en los grupos pequeños, tal y como se refleja en el manual de Shaw o en la teoría de Bales, se pretende explicar desde el nivel *interindividual* (nivel II). Los niveles *posicional* (nivel III) e *ideológico* (nivel IV) han recibido una menor atención. Con el nivel posicional, se introduce la perspectiva intergrupal en el análisis de los grupos. Los sujetos pertenecen a grupos que, a su vez, mantienen distintas y desiguales relaciones entre sí, ya que ocupan posiciones diferentes en la escala social. La propia dinámica intergrupal determinaría la estructura interna de los grupos, influyendo en la identidad social de sus miembros. En el último nivel se ubican las explicaciones que recurren al nivel ideológico. Las creencias colectivas, los valores colectivos, ocupan un lugar destacado en el análisis grupal. McDougall, Wundt y Durkheim explicaban el funcionamiento de los grupos desde este nivel. Más recientemente, Bar-Tal (1990, 1996) resalta la función que las creencias grupales tienen en los grupos.

Doise también se ocupó de las relaciones intergrupo como un proceso de diferenciación categorial. Esta diferenciación puede darse a diferentes niveles interrelacionados: de representación, evaluativo y comportamental. También analizó (Deschamps y Doise, 1978) la relación entre sujetos que pertenecen a la vez a grupos distintos y comparten pertenencias con otros grupos, encontrando que cuando hay categorizaciones así cruzadas los efectos del proceso categorial se reducen y disminuye la diferenciación.

También se ha tratado de conceptualizar de otra forma la articulación de semejanzas y diferencias inter e intragrupales. Se trata del *modelo de covariación* (Deschamps y Devos, 1996): «Más que partir del postulado según el cual las diferenciaciones individuales e intergrupales se sitúan en los dos extremos de un continuo y de este modo son, al menos en parte, excluyentes, nosotros avanzaremos la idea de que en ciertas condiciones cuanto más fuerte es la identificación con el grupo, más importante es la diferenciación interindividual dentro del mismo grupo» (p. 50).

Respecto a los desarrollos sobre influencia minoritaria que esta escuela ha llevado a cabo, hay que destacar que los conceptos clave introducidos por Moscovici (negociación, innovación, conversión, etc.) han sido desarrollados por Mugny (1981; Mugny y Pérez, 1986; Moscovici y Mugny, 1987; para una revisión, véase González y Canto, 1995). Mugny, extendiendo la teoría de la consistencia de Moscovici, afirma que este elemento no es requisito suficiente de la influencia minoritaria, pues las minorías intransigentes suelen provocar efectos de rechazo. Su tesis es que el estilo eficaz no es el rígido, sino el flexible. En sus trabajos (por ejemplo, Mugny y Pérez, 1986) se pone de manifiesto que la influencia minoritaria tiende a ser indirecta, latente y a menudo retardada.

Otro aspecto a destacar es el hecho diferencial encontrado entre la tradición norteamericana y la europea. En Estados Unidos se había encontrado que la *minoría endogrupal* era más influyente que la exogrupal (Nemeth y Wachtler, 1973); sin embargo, en Europa se encontró lo inverso (Maas y otros, 1982) o no se encontraron diferencias (Mugny y otros, 1984). Para una explicación de estos resultados, véase Pérez y Mugny (1988, 1996).

En síntesis, la psicología europea de los grupos ha *redescubierto* el grupo a través de los conceptos de categorización social, identidad social, autocategorización, representación social y del papel otorgado a las minorías.

5.6. EL GRUPO COMO IDENTIDAD

Como señalan los autores que se adhieren, principalmente, a la teoría de la identidad social y categorización del yo, el hecho de formar parte de un grupo supone que los miembros se *perciben* como un grupo y es esta característica la que realmente define a un grupo. Como resultado de su pertenencia, los individuos desarrollan cierta conciencia colectiva de sí mismos como entidad social diferenciada, tienden a percibirse y a definirse como un grupo, a compartir una identidad común.

Aunque esta perspectiva ha sido defendida principalmente desde la teoría de la identidad social de Tajfel, Turner y colaboradores, cabe hacer, no obstante, algunas matizaciones en las definiciones que se encuadran en esta perspectiva. Por una parte, nos encontramos con definiciones que añaden a la necesidad de que los miembros perciban la existencia del grupo el requisito de que exista, real o potencialmente, una *acción unitaria*. Así, según Smith (1945, p. 227):

> «Podemos definir un grupo social como una unidad que consiste en un cierto número de organismos diferenciados (agentes), que tienen una percepción colectiva de su unidad y que poseen capacidad para actuar y/o que actúan, realmente, de un modo unitario frente a su medio ambiente».

En una línea muy similar se sitúa la aportación de Bar-Tal (1990, p. 41), que viene a especificar las condiciones necesarias y suficientes para que un determinado colectivo se convierta en un grupo psicológico:

1) Que los componentes de ese colectivo se perciban y definan como miembros del grupo.
2) Que exista algún grado de actividad coordinada.
3) Que sus integrantes compartan una serie de creencias grupales.

Precisamente las dos primeras condiciones se subsumen en esta tercera, ya que la *creencia grupal fundamental* es «somos un grupo». Si los individuos no comparten esta creencia, entonces no se consideran miembros del grupo y, por tanto, no podrán desplegar una actividad coordinada.

Para Bar-Tal, «las creencias grupales son definidas como convicciones: *a)* que los miembros de un grupo son conscientes de compartir, y *b)* a las que consideran definitorias de su «pertenencia grupal» (p. 36). Aunque el contenido de estas creencias puede ser variado, es compartido por todos, que es lo que realmente importa.

La creencia fundamental, «somos un grupo», es la que implanta la existencia del grupo en las mentes de los sujetos y la que sirve de base para la adquisición de creencias grupales adicionales que varían de unos grupos a otros, pero cuya función es idéntica: definir el carácter único del colectivo de individuos que se consideran a sí mismos un grupo. En suma, estas creencias grupales, por un lado, unen a los miembros de un grupo, y por otro, les diferencian de los exogrupos.

Otros autores delimitan con claridad el tipo de situación y las circunstancias en las que se produce la percepción, lo que permite precisar las características que diferencian a un grupo de otros sistemas sociales. La definición propuesta por Bales (1950b, p. 33) es ilustrativa:

> «Se define un grupo pequeño como un cierto número de personas que interactúan entre sí en una reunión cara a cara, o en una serie de reuniones, en la que cada miembro recibe una impresión o percepción de cada uno de los otros miembros lo suficientemente clara como para que pueda, en ese momento, o al ser preguntado más tarde, reaccionar ante cada uno de los demás miembros en tanto que personas individuales, aunque sólo sea recordando que la otra persona se encontraba presente.»

Pero, como hemos venido desarrollando, han sido Tajfel y Turner los que más han destacado el papel de identidad en la construcción del grupo. Para estos autores, la pertenencia a un grupo tiende a provocar la percepción y la definición de sus miembros como grupo, es decir, a construir y compartir cierta identidad común:

> «... la mera percepción de pertenencia a dos grupos distintos —esto es, la categorización social *per se*— es suficiente para desencadenar la discriminación intergrupal a favor del endogrupo. En otras palabras, el simple hecho de caer en la cuenta de la presencia de un exogrupo es suficiente para provocar respuestas intergrupales competitivas o discriminativas por parte del endogrupo» (Tajfel y Turner, 1986, p. 235).

Tajfel (1978b) explica la pertenencia a un grupo a partir de los conceptos de categorización social, identidad social, comparación social y distintividad psicológica del grupo. Para Tajfel, la definición de grupo social ha de hacer referencia a *criterios externos* y a *criterios internos*. Los criterios externos hacen referencia, principalmente, al reconocimiento como grupo por parte de alguna fuente externa (por ejemplo, otro grupo). Los criterios internos hacen referencia a la identificación con el grupo e incluye tres tipos de componentes:

1) *Un componente cognitivo*, en el sentido del reconocimiento de la pertenencia al grupo por parte del individuo.
2) *Un componente evaluativo*, la noción de grupo y la pertenencia a él tiene una connotación valorada positiva o negativamente.
3) *Un componente emocional*, la pertenencia al grupo puede ir acompañada por emociones dirigidas hacia el endogrupo y hacia el exogrupo.

Tajfel y Turner consideran al grupo como un conjunto de individuos que se perciben a sí mismos como miembros de la misma categoría social, que comparten alguna implicación emocional con respecto a la definición compartida de sí mismos, lo que les proporciona una identidad y les distingue de los miembros de otros grupos, y que alcanzan algún grado de consenso social acerca de la evaluación de su propio grupo (y de otros grupos con los que se comparan) y de su pertenencia a él.

Esta noción de Tajfel de grupo social no se limita a los grupos pequeños, también es válida para grupos sociales mucho más amplios. En esta misma línea podemos situar la definición proporcionada por Turner (1981a), un grupo social tiene lugar cuando dos o más individuos comparten una identidad social común y se perciben a sí mismos como miembros de la misma categoría social.

Brown (2000) considera que esta conceptualización del grupo es bastante subjetiva, y con la idea de ampliarla, propone que «un grupo existe cuando dos o más personas se definen como miembros del grupo y cuando su existencia es reconocida por al menos algún otro», persona o grupo (pp. 2-3). Esta idea ya fue expresada con anterioridad por Merton (1957, p. 286):

> «Un criterio objetivo de grupo [es]... la "frecuencia de la interacción".
>
> Un segundo criterio de grupo... es que las personas interactuantes *se definen a sí mismas* como "miembros", esto es, que tienen suposiciones formadas sobre las formas de interacción que moralmente los unen a ellos y a otros "miembros", pero no a aquellos considerados como "ajenos" al grupo.
>
> El tercer criterio correlativo es que *otros definan* a las personas interactuantes como "pertenecientes al grupo"; esos otros incluyen miembros y no miembros» (cfr. Cartwright y Zander, 1971a).

En suma, las definiciones comentadas bajo este epígrafe comparten el énfasis en los procesos de percepción y de identidad como grupo por parte de sus miembros como el *elemento clave* que permite conceptualizar el grupo.

Wilder y Simon (1998) señalan cinco implicaciones de esta conceptualización de grupo.

Primera, la calidad de miembro está determinada por las propiedades o características compartidas de los miembros; estas características compartidas a menudo reflejan rasgos o deseos estables de los miembros.

Segunda, el miembro es un holograma de la categoría. Esto es, la categoría es replicada dentro del individuo por la posesión de los criterios críticos para la calidad de miembro. Si la categoría «calidad de miembro» de un individuo se conoce, entonces las características de esa persona, relevantes a la categoría, pueden ser inferidas. Si un individuo es conocido por ser miembro de un grupo, entonces las características generales de ese grupo pueden ser inferidas desde ese individuo particular.

En tercer lugar, el grupo es la suma de sus miembros.

Cuarta, dado que el grupo está basado en los juicios de similitud entre los miembros, un perceptor puede construir un grupo con o sin la participación de los miembros. En otras palabras, la existencia de un grupo está en la mente del espectador. Es un constructo cognitivo que resulta de la abstracción de similitud entre las personas.

Por último, los grupos, como constructos cognitivos, se crean como un medio para simplificar el mundo social. Cuando las personas son percibidas como miembros de un grupo, puede existir una pérdida de la información personal o individual sobre ellos. Las similitudes dentro de la categoría se acentúan. Por otro lado, las percepciones «a nivel grupal» pueden estar menos detalladas que las percepciones «a nivel individual». No obstante, también puede haber una recuperación de la información siguiendo la categorización cuando las características comunes al grupo son atribuidas a ellos (Oakes y colaboradores, 1994).

Las tres primeras proposiciones consideran al grupo como una categoría semejante a las categorías no humanas, tales como animales, vegetales, minerales. La cuarta proposición refleja la base fenomenológica de la conceptualización categorial de grupo. Ya que los grupos son constructos cognitivos, la realidad para el grupo está en la mente del perceptor. Desde la perspectiva de la identidad social, un grupo existe cuando las personas perciben alguna identidad común independientemente de que ello sea reconocido como tal por otros (limitación esta que es señalada por Brown, como ya fue comentada antes). La última proposición toma una base motivacional para categorizar las personas en grupos en función de la similitud y describe las consecuencias del proceso de categorización.

Otro aspecto a tener en cuenta es la multiplicidad de la identidad. Hoy más que antes existe para cada persona un elevado número de identidades tanto sociales como personales. Con la modernización, la complejidad de la sociedad se incrementa y los vínculos que las personas establecen son mucho más numerosos. Como consecuencia, la identidad personal y social posee un mayor número de aspectos nuevos. Según las tesis de Simon (1997), es este proceso de modernización el responsable del predominio del que goza la identidad personal dado que la identidad social es muy variable y frágil en las sociedades modernas. Pero no hemos de olvidar que los aspectos de esta identidad adquieren significado en las relaciones sociales (Morales, 1998).

El predominio de una u otra identidad, o los diferentes aspectos de las mismas, dependerá fundamentalmente del contexto. Para Turner y colaboradores (1987) el que predomine una u otra identidad tiene que ver con la categoría operativa de ese contexto, y ello tiene que ver con la probabilidad de que se elija cierta dimensión con preferencia a otras. En suma, el aspecto procesual de la identidad está vinculado, sobre todo, a la razón de metacontraste. Esta razón de metacontraste está en estrecha relación con la cultura, «no hay grupo sin cultura y no hay identidad grupal sin referencia a la cultura de grupo» (Aguirre, 1998).

Ésta es una de las debilidades que encontramos en los planteamientos de la teoría de la autocategorización y de la psicología social en general, que ha prestado poca atención a la cultura. Los teóricos de la psicología de las organizaciones han sido los que han llamado la atención sobre la importancia de la cultura en la interacción social. En palabras de Schein (1988, p. 65):

> «El proceso de formación cultural es, en un sentido, idéntico al proceso de formación grupal en cuanto que la misma esencia de la "colectividad" o identidad del grupo (los esquemas comunes de pensamiento, creencias, sentimientos y valores resultan de las experiencias compartidas y del aprendizaje común) es lo que, en última instancia, denominamos "cultura" de ese grupo. Sin un grupo no puede existir cultura y sin la existencia de un cierto grado de cultura, en realidad, todo lo que podemos hablar es de un agregado de personas y no de un "grupo". De manera que cabe considerar el crecimiento del grupo y la formación de la cultura como dos caras de la misma moneda, siendo ambas el resultado de los líderes.»

También se han señalado otras debilidades a esta conceptualización del grupo como identidad. A la definición de Turner se le ha criticado el carácter asocial de su análisis, el sesgo individualista de su definición al recurrir al autoconcepto para definir al grupo y el

querer explicar lo social a partir de lo psicológico o considerar que no posee un carácter original por tratarse de «redescubrir la sociología». Finalmente, se le señala que la cohesión grupal a veces precede a la identificación y que su definición de grupo hace referencia a las categorías sociales y no podría aplicarse a los grupos sociales.

Estas críticas pronto tuvieron su respuesta. El propio Turner rechaza tales críticas, ya que, en primer lugar, considera que su postura no es individualista porque explica el comportamiento grupal a partir de la identidad social y no a partir de la identidad personal.

En segundo lugar, señala que la formación psicológica del grupo debe completarse con un análisis macrosocial de la constitución de los distintos agrupamientos sociales, pero el estudio de cómo los grupos o categorías objetivas son interiorizadas es una tarea psicosocial.

Tampoco acepta que su análisis se etiquete como sociológico, ya que se ocupa de los procesos psicológicos más que de las formaciones sociales. Por último, acepta que la cuestión de la prioridad de la cohesión sobre la identidad es una cuestión empírica, pero no que identifique grupo y categoría social, ya que ha desarrollado un concepto de grupo que parte de los efectos de la categorización en la construcción de la identidad social en cada grupo social. En palabras de Turner (1990, p. 24), el objetivo que persigue es:

> «... no proporcionar una descripción científica completa del grupo social, sino contribuir a la construcción de uno de los pilares necesarios de tal descripción mediante el desarrollo de una teoría de los aspectos sociopsicológicos del grupo, de los procesos psicológicos subyacentes que hacen posible la transformación de los sujetos en grupo social.»

Más recientemente, Ayestarán (1993a) ha críticado el carácter de «grupo cerrado» que subyace en la concepción de grupo de Turner. Según Ayestarán, la explicación de los fenómenos grupales desde la teoría de Turner refuerza la influencia de lo grupal sobre lo individual, quedando el grupo convertido en un *grupo cerrado*.

Según Ayestarán, Turner olvida en gran parte la aportación del enfoque interaccionista de Asch, Lewin, etc., al no considerar que para que un grupo tenga lugar ha de darse el proceso de interacción simbólica a través del cual se produce la construcción de significados compartidos. Es así como el grupo construye su propia identidad social, define su entorno sociocultural, interpreta las relaciones intergrupales, define la identidad de las personas y su posición en el grupo, así como las estrategias para regular el conflicto. La posición de Ayestarán no hace sino remarcar el carácter de «sistema abierto» de grupo.

LECTURAS RECOMENDADAS

González, M. P. (1997): *Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de los grupos*, 2.ª ed., Cap. 8, Barcelona, EUB.

Morales, J. F.; Páez, D.; Deschamps, J. C., y Worchel, S. (1996): *Identidad social: aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos*, Valencia, Promolibro.

Tajfel, H. (1984): *Grupos humanos y categorías sociales*, Barcelona, Herder.

Tajfel, H., y Turner, J. C. (1986): «La teoría de la identidad social de la conducta intergrupal», en J. F. Morales y C. Huici (eds.), *Lecturas de psicología social*, Madrid, UNED, 1989.

Turner, J. C. (1990): *Redescubrir al grupo social*, Madrid, Morata (v.o., 1987).
Moscovici, S. (1976): *Psicología de las minorías activas*, Madrid, Morata.

Bibliografía complementaria

Abrams, D., y Hogg, M. A. (1990): *Social identity theory. Constructive and critical advances*, Nueva York, Harvester Wheatsheaf.

Abrams, D., y Hogg, M. A. (1999): *Social identity and social cognition*, Oxford, Blackwell.

Augoustinos, M., y Walker, Y. (1995): «Social Identity», en M. Augoustinos y Y. Walker, *Social cognition: An integrated introduction*, Londres, Sage.

Brewer, M. B. (1993): «The role of distinctiveness in social identity and group behaviour», en M. A. Hogg y D. Abrams, *Group motivation: Social psychological perspectives*, pp. 1-16, Londres, Harvester Wheatsheaf.

Brewer, M. B., y Pickett, C. L. (1999): «Distinctiveness motivess as a source of the social self», en T. R. Tyler, R. Kramer y O. John (eds.), *The psychology of the social self: applied social research*, pp. 71-87, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.

Deaux, K. (1996): «Social identification», en E. T. Higgins y A. W. Kruglanski, *Social psychology: Handbook of basic principles*, pp. 777-798, Nueva York, Guilford Press.

Ellemers, N.; Spears, R., y Doosje, B. (1999): *Social identity: Context, commitment, content*, Oxford, UK, Blackwell Publishers.

Hartstone, M., y Augoustinos, M. (1995): «The minimal group paradigm: categorization into two versus three groups», *European Journal of Social Psychology, 25*, 179-193.

Hogg, M. A., y Sunderland, J. (1991): «Self-esteem and intergroup discrimination in the minimal group paradigm», *British Journal of Social Psychology, 30*, 51-62.

Karasawa, M. (1991): «Toward an assessment of social identity: The structure of group identification and its effects on in-group evaluations», *British Journal of Social Psychology, 30*, 293-307.

Marqués, J. M., y Páez, D. (1994): «The "Black Sheep Effect": Social categorization, rejection of in-group deviates, and perception of group variability», *European Review of Social Psychology, 5*, 38-68.

Miller, N.; Urban, L. M., y Vanman, E. J. (1998): «A theoretical analysis of crossed social categorization effects», en C. Sedikides, J. Schopler y Ch. A. Insko (eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior*, pp. 393-422, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Ass.

Tajfel, H. (1984): *The social dimension: European developments in social psychology,* Cambridge, Cambridge University Press, y París, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, volúmenes 1 y 2.

Tajfel, H. (1978): *Differentiation between social groups: Studies in the Social Psychology of intergroup relations,* Londres, Academic Press.

Tajfel, H. (1982): *Social identity and intergroup relations*, Cambridge, Cambridge University Press, y París, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Tajfel, H., y Turner, J. C. (1985): «The social identity theory of intergroup behavior», en S. Worchel y W. G. Austin (eds.), *Psychology of intergroup relations*, pp. 7-24, Chicago, Nelson-Hall.

Turner, J. C. (1982): «Towards a cognitive redefinition of the social groups», en H. Tajfel (ed.), *Social identity and intergroup relations*, Cambridge, Cambridge University Press.

Turner, J. C. (1999): «Some current issues in research on social identity and self-categorization theories», en N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content*, pp. 6-34, Oxford, UK, Blackwell Publishers.

CAPÍTULO 6

Nuevas perspectivas en el estudio de los grupos

6.1. INTRODUCCIÓN

Las orientaciones que desarrollamos a continuación podemos encuadrarlas dentro de tres tendencias que consideramos marcan actualmente las líneas de estudio de los grupos. Integrar las diversas formas de entender el grupo social a tres enfoques globales —el interaccionista, el de la identidad social y autocategorización y la teoría de los sistemas complejos dinámicos— no deja de ser un reduccionismo, pero presenta la gran ventaja de la parsimonia. Por supuesto, estos enfoques no deben tomarse en ningún caso como conjuntos cerrados, exclusivos, sino como un esfuerzo de clarificación conceptual donde poder enmarcar las propuestas teóricas de los autores y donde la permeabilidad entre sus fronteras ha de ser la nota dominante.

Las teorías que presentamos son representativas de estos tres enfoques. El modelo conductual de Rabbie retoma los aspectos fundamentales de la teoría de la interdependencia de Lewin. Su esfuerzo de integración teórica, el intento y puesta al día de dicha orientación, así como su abierta e interesante polémica con los autores de la escuela de Bristol hace que describamos su modelo como paradigmático.

Worchel, aunque formado en la tradición del modelo de interacción conductual, ha realizado influyentes investigaciones en el marco de la teoría de la identidad social y recientemente ha puesto el énfasis en la posibilidad de integrar los dos enfoques teóricos enfrentados, el de Rabbie y el de Tajfel y Turner. Él mismo ha realizado un intento en este sentido. Para este autor, los dos enfoques no son antitéticos. De hecho, se complementan en un modelo de evolución temporal de la vida del grupo.

De la lectura de las aportaciones de estos dos modelos, el de Rabbie y el de Worchel, se deduce que el grupo es una entidad de orden peculiar distinta, en todo caso, de los individuos que la componen. Es lógico, por ello, que hayan surgido propuestas para abordar su estudio desde un plano grupal y no sólo individual, aunque la tendencia de muchos psicólogos sociales sea poner al individuo en el centro de la escena. Para contrastar esta tendencia, autores como McGrath, Von Cranach y Ayestarán, entre otros, han puesto al grupo en el lugar del individuo. El presupuesto de partida de estos autores es

que el grupo es un sistema abierto. Esto significa que se adapta a las exigencias de su ambiente externo, realizando «tareas» y que a la vez sabe cómo satisfacer sus necesidades internas.

La visión de los grupos como sistemas abiertos, dinámicos entre individuos, grupos y organizaciones y la observación de su comportamiento como subsistemas afectados por los cambios del contexto cultural (sistema social) en los cuales están implicados, es donde más autores coinciden en la actualidad (González, 1998). Y es que en el marco paradigmático de la *teoría de sistemas* caben tanto modelos de interdependencia como modelos sociocognitivos y modelos integradores. Analizamos a continuación estas orientaciones.

6.2. REFORMULACIÓN DEL INTERACCIONISMO: EL MODELO DE RABBIE

El modelo de interacción conductual de Rabbie (1993; Rabbie y Lodewijkx, 1994, 1996) tiene como principal finalidad explicar los orígenes de la diferenciación intergrupal mediante la integración de dos perspectivas, en palabras de Rabbie, «aparentemente en conflicto» que son la perspectiva de la interdependencia y la perspectiva de la identidad social. La novedad de su aportación «no reside en los conceptos o ideas utilizados, sino más bien en la actualización y puesta al día de la terminología empleada y en el intenso debate que mantiene con la teoría de la categorización e identidad social» (Morales y Moya, 1996, p. 274).

Rabbie comienza diferenciando dos tipos de objetivos que pueden perseguir los grupos. Unos son puramente instrumentales o materiales, como en el caso de los grupos de presión. Otros son los simbólicos, como la seguridad psicológica, la autoestima y el prestigio social. Esta diferenciación de objetivos da pie a la aparición de diferentes tipos de cooperación dentro del grupo y de competición entre grupos. Así, la *cooperación instrumental* se produce para conseguir un objetivo material que beneficia a todo el grupo. Por el contrario, la *competición instrumental* responde a una lucha entre grupos en pos de recursos escasos tales como beneficios económicos, materias primas, etc. Pero cuando de objetivos simbólicos se trata, la cooperación *simbólica* o *relacional* pretende conseguir como principal objetivo disfrutar juntos de una relación mutuamente satisfactoria, enriqueciéndola y profundizándola. La *competición social (simbólica* o *relacional)*, por su parte, busca diferenciar el propio grupo de otros grupos más o menos similares en aras de un mayor estatus, prestigio o relevancia social.

Además de la distinción de estos dos tipos de objetivos, este modelo «puede ser considerado como nuestra propia versión de la perspectiva de la interdependencia» (Rabbie y Lodewijkx, 1996, p. 256). Rabbie recurre a un modelo de expectativa valor para explicar la participación en grupos y desde el que asume que la conducta dirigida hacia la meta u objetivo por parte de individuos, grupos, organizaciones, naciones o cualquier otro sistema social a gran escala es función del entorno externo percibido y de las orientaciones psicológicas (cognitivas, emocionales, motivacionales y normativas) compartidas por los miembros de estos sistemas sociales. Estas orientaciones psicológicas están en parte elicitadas por el entorno externo y en parte adquiridas por los individuos, grupos, organizaciones y otros actores sociales humanos en el curso de su desarrollo, y su principal función es reducir la incertidumbre del entorno a un nivel tal que permita a

individuos, grupos y otros actores enfrentarse de forma efectiva a él para lograr los objetivos y evitar resultados no deseables. Veamos las principales características de estos dos elementos, el entorno y las orientaciones psicológicas.

Los elementos del entorno que estos autores consideran son: el entorno físico (tarea), el entorno social (interno y externo; por ejemplo, la conducta de otras personas dentro y fuera del grupo o sistema social) y la naturaleza de la estructura interdependiente entre las partes con respecto a sus objetivos, medios, recursos y tareas (Harrington y Miller, 1993; Johnson y Johnson, 1992; Rabbie, 1987; Raven y Rubin, 1976).

El entorno de la tarea es esa parte del entorno físico que posee un problema a ser resuelto por un individuo o grupo. Presupone un sistema de actos dirigidos hacia la meta que han de ser realizados de cara a conseguir un determinado producto o proyecto. Respecto al entorno social, hay que distinguir dos tipos de entornos: *a)* el entorno social interno, que se refiere a los procesos de interacción social dentro del grupo u organización que puede conducir al desarrollo de grupos organizados, y *b)* el entorno externo, que consta de las transacciones de estos sistemas sociales con el mundo social externo. Por último, la estructura interdependiente entre las partes se refiere al grado en el que la acción de una parte mejora (interdependencia positiva) o empeora (interdependencia negativa) los resultados de una o más de las otras partes. La interdependencia de objetivos competitivos o cooperativos ocurre cuando el movimiento de una parte hacia su objetivo aumenta (cooperación) o disminuye (competición) la probabilidad de que la otra parte o partes alcancen sus propios objetivos. Ya que el conflicto puro o la coordinación pura no ocurren con frecuencia en la vida real, muchas relaciones de interdependencia contienen una mezcla de ambos motivos.

Estos tres componentes del entorno elicitan orientaciones cognitivas, emocionales, motivacionales y normativas que dan *significado* a la situación y sirven para guiar las intenciones, conductas o respuestas de uno al entorno. Estos sistemas de significados pueden ser relativamente estables, como, por ejemplo, ciertas disposiciones de personalidad o las culturas de los grupos, organizaciones o naciones (por ejemplo, Markus y Kitayama, 1991; Triandis, 1989), o pueden ser mucho más provisionales, como las hipótesis sobre las relaciones entre las diferentes características del entorno externo. Independientemente de que estos sistemas de significados sean estables o provisionales, su principal función es reducir la incertidumbre e impredecibilidad del entorno externo a un nivel tal que las partes implicadas se sientan capaces de hacer frente a estas incertidumbres. El grado de incertidumbre del entorno de la tarea está determinado por la simplicidad o complejidad de la tarea o entorno tecnológico, la estabilidad o carácter dinámico de la situación y la homogeneidad o heterogeneidad del entorno externo con el que el individuo, el grupo u organización debe tratar (Van Oostrum y Rabbie, 1995). Las incertidumbres del entorno social, esto es, la conducta de los otros de dentro o de fuera del sistema social, a menudo están rodeadas por la impredecibilidad o caprichosidad de la conducta de los otros y por la dificultad de atribuir causalidad interna estable o externa a las intenciones de las otras partes.

Como ya hemos dicho, estos autores diferencian entre orientaciones cognitivas, emocionales, motivacionales y normativas. Las o*rientaciones cognitivas* son expectativas que ayudan al sujeto a enfrentarse a la situación. En la literatura, la capacidad de hacer frente o el control de la conducta percibida se ha centrado en el individuo más que en el grupo. Rabbie y Van Oostrum señalan que también se pueden aplicar al grupo. Tanto los individuos como los grupos utilizan esquemas, *scripts*, atribuciones causales y cate-

gorizaciones sociales para intentar reducir la incertidumbre de su entorno no sólo como sujetos pasivos de las influencias y estímulos ambientales, sino también como agentes activos que negocian y construyen sus entornos (Rabbie, 1993; Ross y Nisbett, 1991).

Estas orientaciones cognitivas pueden incluir procesos de estimación «primaria» y «secundaria». El proceso de estimación *primaria* se refiere a las expectativas sobre los riesgos y/o beneficios potenciales que provienen del ambiente externo. El proceso *secundario* incluye las expectativas que tienen los individuos o grupos sobre sus recursos y habilidades para cubrir las contingencias inciertas en el ambiente, por ejemplo, autoeficacia (Bandura, 1997), control comportamental percibido (Ajzen, 1988) sobre el logro de metas individuales o grupales (Rabbie, 1987), etc.

Las *orientaciones emocionales* se refieren a las experiencias subjetivas y percepciones de los cambios relativamente repentinos (emociones) o las fluctuaciones más suaves (estados de humor) respecto al arousal emocional en el sistema nervioso autónomo. Las orientaciones emocionales tienen funciones cognitivas, así como motivacionales: alertan a las personas ante eventos amenazantes o placenteros en el entorno que posteriormente les motivarán a rechazarlos o aceptarlos. Smith (1991) diferenció entre emociones «negativas», que a menudo son equiparadas con experiencias muy estresantes, y emociones «positivas», que a menudo son experimentadas tras el logro de objetivos individuales o de grupo. Hacer frente a las experiencias emocionales negativas a menudo supone procesos de comparación social o emocional con personas que son similares, peores o incluso mejores que uno mismo. Tanto Hatfield, Cacioppo y Rapson (1994), como Rabbie y Lodewijkx (1985), señalan que experiencias emocionales como cólera, culpabilidad, tristeza y euforia no son sólo fenómenos individuales, sino que son comunicados y aumentados por otros miembros del grupo, lo que conduce a un *contagio emocional* que puede ser estudiado a un nivel de análisis interindividual o grupal.

Respecto a las *orientaciones motivacionales*, Rabbie ha utilizado la deseabilidad y obtención de metas individuales y grupales como los principales constructos motivacionales. Rabbie encuentra que los repartos que tienen lugar en el paradigma del grupo mínimo están afectados por diferencias individuales en preferencias de resultado y no pueden ser *exclusivamente* adscritos a presiones de identidad social como asume la teoría de la identidad social. Una vez más, estas diferentes orientaciones motivacionales son características no sólo de los individuos, sino de los grupos. Cuando los grupos tienen que hacer decisiones colectivas, como en el dilema del juego del prisionero, los motivos o razones de sus elecciones tanto a nivel grupal como a nivel individual son similares (Visser, 1995).

Las orientaciones normativas, por su parte, son reglamentos y regulaciones de los grupos que gobiernan la conducta de sus miembros. Se tiende a estar de acuerdo con esas normas percibidas cuando evalúan el comportamiento positivamente y cuando creen que los demás piensan que se deberían comportar así. Cuando esas normas son violadas, los individuos o grupos tienden a reaccionar agresivamente en un esfuerzo de rectificar la injusticia. Las normas también pueden tener una función informativa, proporcionan a los miembros del grupo evidencia sobre la realidad social.

En suma, las orientaciones psicológicas, además de ser, por así decir, internas a los individuos, también son activadas por aspectos del ambiente. Según el modelo de expectativa-valor, prevalecerán aquellas orientaciones y tendencias hacia la acción que con mayor probabilidad permiten obtener «los objetivos más valorados, los resultados más beneficiosos, siempre que las ganancias excedan a los costes» (Rabbie, 1993, p. 99).

Otro aspecto grupal que Rabbie tiene en cuenta es el hecho de que el grupo, por medio de su acción colectiva, puede llegar a modificar su ambiente externo, lo que puede incidir, a su vez, en una modificación de las orientaciones psicológicas de partida y de las tendencias hacia la acción.

Respecto al debate con la teoría de la categorización e identidad social, el modelo de Rabbie, como comentamos anteriormente, es un intento de poner al día la posición interaccionista de Lewin para poder integrar en ella las aportaciones de la escuela de Bristol. La relación individuo-grupo la contempla como un continuo en el que los grupos pueden ser ordenados en función de la dimensión de *interdependencia* percibida. En el polo individual de este continuo están los individuos centrados en el yo, que se perciben a sí mismos por ser mínimamente interdependientes para lograr sus resultados y están interesados en maximizar sus resultados individuales y personales. En el polo grupal del continuo están los individuos centrados en el grupo, que se perciben a sí mismos por ser máximamente interdependientes con los otros para lograr sus resultados. Éstos no sólo están dispuestos a maximizar sus intereses individuales, sino que están motivados para maximizar los intereses del grupo como un conjunto, como un todo, algunas veces a costa de ellos mismos.

Es precisamente este continuo del que se sirve Rabbie para analizar la teoría de la identidad social. Frente a Tajfel y Turner, para quienes «la mera percepción de pertenecer a dos grupos distintos, esto es, categorización social *per se*, es suficiente para desencadenar discriminación intergrupo favoreciendo el endogrupo» (p. 38), Rabbie señala que la categorización social es sólo *uno* de los factores que pueden contribuir a la percepción de un grupo. Otros factores que pueden contribuir a tal percepción de grupalidad son el destino común y la interdependencia percibida, proximidad, un territorio compartido, preferencias similares y etiquetas compartidas, amenaza compartida, la anticipación o la interacción intragrupal actual, competición intergrupo, etc. (cfr. Dion, 1979; Rabbie y Wilkens, 1971). Cuanto mayor es la saliencia, importancia y número de estos factores que forman la unidad dentro del grupo, mayor será el favoritismo endogrupal entre grupos (Rabbie y colaboradores, 1989).

En esta misma línea, Brewer (1979) sugirió que la diferenciación endogrupo *versus* exogrupo puede atribuirse más al favoritismo endogrupal que a la discriminación exogrupal. Horwitz y Rabbie (1982) propusieron que cuanto mayor es la entitatividad percibida, la «grupalidad» o «unidad» del grupo, más fuerte es el grado en que los miembros pueden favorecer a su propio grupo sobre el exogrupo. Esto significaría que cuanto mayor es el número e importancia de los factores unificadores, mayor la diferenciación intergrupo. En línea con Brewer y Horwitz y Rabbie, pero en contra de la teoría de la identidad social, cabe esperar que la diferenciación endogrupo-exogrupo se puede atribuir más al favoritismo endogrupal (debido a la cooperación intragrupo) que a la discriminación exogrupo (debido a la competición intergrupo). Estos planteamientos fueron confirmados, por ejemplo, en un trabajo de Mlicki (1993).

Posteriormente, Rabbie (1993), en contra de la teoría etnocéntrica de Summer (1906), demostró que la cohesión intragrupal y la hostilidad exogrupal no están invariablemente correlacionadas entre sí y que ambas deben ser vistas como una consecuencia de dos procesos independientes: cooperación intragrupal por un lado y competición intergrupal por otro.

La cooperación intragrupal conduciría a la cohesión del endogrupo o favoritismo endogrupal, mientras que la competición intergrupal conduciría a la frustración mutua,

hostilidad y discriminación exogrupal. Esto significa que la mera categorización de individuos en grupos no conduce de forma irremediable a la competitividad intergrupal y a la discriminación exogrupal, como afirmaron Tajfel y Turner. La cooperación intragrupal y la competición intergrupal dependen de la interdependencia positiva o negativa percibida intra e intergrupos (Deutsch, 1973, 1982).

Rabbie explica el paradigma del grupo mínimo de Tajfel más como conducta interindividual (o interpersonal), diseñada para maximizar resultados monetarios, que como conducta intergrupal. Por otro lado, la mayor cooperación intragrupo y la mayor competición intergrupal se dieron en la condición de objetivos grupales que en la condición de categoría individual. Los sujetos informaron que estaban más motivados para ser mejor que el otro grupo e intentaban mejorar su autoafirmación en mayor medida en la condición objetivo grupal que en la condición categoría individual. Estos resultados proporcionan más apoyo a la perspectiva de la interdependencia que a la perspectiva de la identidad social.

Rabbie observa que la teoría de la identidad social facilita una aproximación brillante en el proceso de las relaciones intergrupales, pero presenta como principal debilidad el no saber descentrarse de las estructuras sociocognitivas de los sujetos, el vacío en el que queda el análisis intragrupal, por lo que Rabbie reivindica este nivel para estudiar los efectos de las variables intragrupales en las relaciones intergrupales, y viceversa.

Las explicaciones de Rabbie han tenido su contrarréplica, como era de esperar. En concreto, Bourhis, Turner y Gagnon (1995) y Turner y Bourhis (1996), en base al experimento de Gagnon y Bourhis (1992), desconfirman algunos de los postulados del modelo de interacción conductual de Rabbie. Estos autores modificaron el paradigma del grupo mínimo para que hubiese dos grupos experimentales categorizados como interdependiente y autónomo, respectivamente. En la condición de interdependencia se decía a los sujetos que el resultado final dependía de las otras personas del grupo. En la condición de autonomía, que todos iban a recibir el resultado máximo independientemente de lo que hicieran las otras personas del grupo. Según la predicción del modelo de interacción conductual, no debería haber conducta discriminatoria en la condición de autonomía, ya que aquí no existe necesidad individual de beneficio (ya ha sido satisfecha de antemano por los experimentadores). Se confirmó la predicción de la teoría de la identidad social que todos los sujetos, tanto interdependientes como autónomos, realizaban conductas discriminatorias a favor de su grupo.

6.3. MODELO DE DESARROLLO GRUPAL DE WORCHEL

Aunque formado en la perspectiva de la interacción conductual, Worchel ha realizado importantes investigaciones en el marco de la teoría de la identidad social. Recientemente (Worchel, 1996), ha tratado de integrar los dos enfoques enfrentados, el de Rabbie y el de Tajfel y Turner, en un modelo de desarrollo grupal. Worchel subraya que ambos modelos tienden a pasar por alto que los grupos, al igual que los individuos, también están sujetos a una evolución temporal y que esta evolución influye en los resultados. Cada etapa o estadio corresponde a un determinado tipo de preocupaciones, objetivos y actividades. Por tanto, estudiar un grupo en periodo de formación o cuando está a punto de deshacerse no puede arrojar los mismos resultados.

Tajfel y sus colegas postularon, en su desarrollo de la teoría de la identidad social, que mantenemos dos identidades, o mejor, una identidad con dos polos opuestos: una identidad personal, que incluye nuestras características personales, y una identidad social, que procede de nuestra pertenencia a grupos. Turner defendió que la identidad (personal o social) que enfatizamos en un momento dado es función del contexto en el que tiene lugar la interacción. La teoría de la identidad social, además, sugiere que deseamos mantener una imagen positiva de nosotros mismos, y para dar relieve a nuestra identidad social, damos ventaja a nuestro endogrupo frente a los exogrupos. No obstante, Worchel (1996) sugiere que el deseo de enfatizar una u otra identidad está influido por algo más que el contexto social en el que las personas se encuentran. Worchel defiende que el propio contexto del individuo (su historia, su interpretación de la situación presente y su anticipación de los sucesos futuros) «juega un papel al menos tan importante como la situación social a la hora de determinar la saliencia de la identidad personal/social».

Aceptando la posición de la teoría de la identidad social, según la cual la situación social influye en qué identidad es saliente, defiende que es el propio contexto del individuo lo que le motiva a buscar situaciones sociales que enfatizan una identidad u otra. Según Worchel:

> «La alternancia entre una identidad y la otra ocurre no sólo durante periodos vitales relativamente cortos de tiempo. Caracteriza también a la pauta más amplia de la existencia humana; el énfasis mayor en el establecimiento de la identidad personal ocurre durante la primera infancia y la madurez, mientras que los temas de la identidad social son más evidentes en la adolescencia y las personas de edad avanzada» (p. 291).

En este sentido, Worchel defiende que el primer paso en el establecimiento de la identidad del grupo es establecer sus límites físicos, «crear su propia piel». Una forma cómoda de designar los límites grupales es a través del conflicto y la competición intergrupo. El conflicto obliga a los individuos a declarar su pertenencia a un grupo o a otro, marca los límites de los grupos, crea un vínculo y un propósito común entre los miembros del endogrupo y obliga al grupo a clarificar a favor y en contra de qué está.

Visto de esta forma, se puede predecir, desde el modelo de desarrollo de grupo establecido por él, que los grupos implicados en el proceso de identificación buscarán el conflicto y la competición con los exogrupos y que este conflicto será menos agradable a medida que el grupo continúa su desarrollo. Worchel, Coutant-Sassic y Wong (1993) demostraron que los sujetos expresaban un deseo de involucrarse en competición intergrupal durante los periodos iniciales del grupo. Pero a medida que el grupo iba desarrollándose, sus deseos cambiaban de forma clara y, en el momento del declive, el deseo era cooperar con los exogrupos. Los sentimientos acerca del conflicto interno mostraban la pauta opuesta. El mensaje que se deduce desde aquí es claro: la reducción de la hostilidad intergrupo sólo puede ser posible después de que los grupos hayan sido capaces de establecer su identidad y no sientan que la interacción con el exogrupo amenaza esa identidad.

Diferentes estudios ponen de manifiesto que los grupos encuentran mayor homogeneidad en las características del exogrupo que dentro de su propio grupo —*efecto de homogeneización del exogrupo*— (Jones, Wood y Quattrone, 1981; Park y Rothbart, 1982; Linville y Jones, 1980, aportados en Worchel y colaboradores, 1992). Esto se explica

por el hecho de que las personas tienen más contactos con los miembros del endogrupo que con los del exogrupo, y por ello, pueden ver fácilmente la variabilidad de la conducta de los miembros del endogrupo, pero no descubren esta variabilidad en sus limitados contactos con miembros del exogrupo. Además, el contacto con miembros del endogrupo ocurre, por lo general, en una variedad de situaciones, mientras que el contacto con el exogrupo se da con frecuencia en un único tipo de situación (Quattrone, 1986). Este efecto plantea problemas potenciales para el modelo de desarrollo de grupo, ya que desde éste se predice que las percepciones de homogeneidad dentro de los grupos dependerán del periodo de desarrollo de grupo en que se midan estas percepciones: las percepciones de homogeneidad endogrupal deberán ser mayores durante el periodo de identificación y su intensidad debería ser mínima durante los estadios de individuación y declive.

Worchel, Coutant-Sassic y Grossman (1992) confirmaron esta predicción. Estos autores ilustran, en primer lugar, la necesidad de tomar en consideración el factor tiempo y el estadio de desarrollo del endogrupo al examinar la conducta grupal e intergrupal. En segundo lugar, los resultados apoyan las predicciones del modelo de desarrollo de grupo: los miembros buscarán similaridades dentro de su grupo durante los estadios iniciales de desarrollo y diferencias en los estadios posteriores. Por último, los resultados indican que los miembros usan percepciones de rasgos para diferenciar al endogrupo del exogrupo y que esta diferenciación es más evidente durante los estadios iniciales del grupo.

Worchel también aplica su modelo de desarrollo al estudio de las minorías. Worchel sugiere que la minoría desempeña un papel importante en el proceso grupal, pero que el impacto de la minoría está influido por el estadio de desarrollo de grupo. Así, la influencia y la aceptación de las minorías en el grupo serán mayores en los estadios de productividad, individuación y declive y serán rechazadas en el estadio de identificación. Por otro lado, la influencia de la minoría dependerá de la experiencia anterior del grupo con minorías. Para comprobar estos supuestos, Worchel, Grossman y Coutant (1993) realizaron diversos estudios que pusieron de manifiesto que las minorías tenían mayor influencia en un grupo si habían demostrado antes que sus posiciones eran correctas y que el objeto de la influencia era la productividad y no la identidad de grupo. Un trabajo anterior de Crano (1989) también confirmó que las minorías eran más influyentes en algunas cuestiones (objetivas) que en otras (subjetivas). Otros trabajos (por ejemplo, Coutant, 1991, citado en Worchel, 1996) también ilustran la necesidad de considerar el factor de desarrollo de grupo a la hora de discutir el efecto grupal de la minoría.

Terminamos con la valoración de este modelo y para ello qué mejor que las propias palabras de Worchel:

> «Soy el primero en admitir que son muchas las cosas por hacer antes de que el presente enfoque pueda exigir su lugar en el concierto de las teorías grupales aceptadas. Como mucho, me he limitado a poner los cimientos de este enfoque. Es preciso prestar más atención a la definición de los estadios y a la identificación de los factores que hacen pasar el grupo de un estadio a otro. El trabajo en esta y otras cuestiones de desarrollo exige que los investigadores adopten una estrategia de investigación muy diferente de la que predomina en psicología social. Se impone la observación de grupos en proceso tanto naturales como de larga duración en el laboratorio» (p. 317).

Respecto a los estudios aportados para tratar de validar el modelo, el propio Worchel reconoce algunas limitaciones: no tratan los estadios específicos tales como son propuestos por el modelo, sino que segmentan la vida del grupo en bloques temporales: inicial, intermedio y final; aunque se ha ampliado la «vida de los grupos», de las dos horas habituales en los experimentos de laboratorio a encuentros repetidos a lo largo de seis semanas, estos grupos tienen un inicio claro y un fin predeterminado. Por último, los sujetos están cautivos en el grupo, no hay posibilidad de depurar a los grupos eliminando a unos miembros y dejando entrar a otros. En este sentido, impone una estructura lineal a los grupos, con lo que la repetición de ciclos es menos evidente.

A pesar de estas limitaciones, hay que reconocer que la incorporación del tema de desarrollo grupal, como tópico de investigación, abre un abanico de nuevas cuestiones y perspectivas, algunas de las cuales ya se han comentado anteriormente. En líneas generales, podemos afirmar que del modelo de desarrollo grupal de Worchel parece deducirse que «tanto los postulados de la teoría de la identidad social como los del modelo de interacción conductual se pueden aplicar a los grupos sin que ninguno de ellos, por sí solo, pueda explicar todo el proceso de evolución temporal. Este autor sugiere que es preferible considerar los dos enfoques como complementarios» (Morales y Moya, 1996, p. 286).

Más recientemente, Worchel (Worchel, Iuzzini, Coutant e Ivaldi, 2000; Worchel y Coutant, 2001) ha llevado a cabo una elaboración más completa de su modelo. Este modelo toma como base cuatro componentes de la identidad: *identidad personal*, las características físicas y de personalidad específicas de un sujeto; *pertenencia grupal*, incluye la representación (categorización) del mundo social en los grupos y la información sobre la pertenencia en estos grupos (endogrupo y exogrupo). A esta dimensión, Worchel añade la sugerencia de que la identidad social de uno se basa tanto en los grupos a los que pertenece como a los grupos a los que no pertenece. El tercer componente es la *identidad intragrupal.* Este factor reconoce que los individuos residen dentro de los grupos y ocupan determinadas posiciones dentro de estos grupos. Por último, la *identidad grupal*, que reconoce la necesidad del grupo de desarrollar su propia identidad (sus creencias, sus valores, su historia...). Cada una de estas cuatro dimensiones tiene su propio continuo, que va desde alta hasta baja saliencia.

Los grupos como los individuos están comprometidos en establecer sus respectivas identidades. La identidad de los individuos es el resultado de una combinación de características personales, intragrupales e intergrupales. La identidad del grupo está compuesta de la fusión de las identidades de los miembros y de la relación del grupo con otros grupos. La comparación social es uno de los procesos fundamentales que subyacen en la formación de cada una de estas entidades.

6.4. LA ORIENTACIÓN SISTÉMICA

Esta orientación puede considerarse como la evolución moderna de la Gestalt (González, 1995). El término «sistema» se describe, en líneas generales, como un conjunto de variables de entrada, un conjunto de variables internas y un conjunto de variables de salida. Dado que, en la práctica, es difícil determinar el conjunto de variables que afectan a un sistema particular, las teorías de esta orientación se caracterizan por plantear un modelo general de grupo en base a unos pocos conjuntos de variables significativas y las relaciones entre ellas.

Bajo esta orientación, el grupo es considerado como un sistema abierto que existe en el contexto de otros sistemas sociales y de su entorno y está en constante desarrollo a través de su propia actividad. El contemplar al grupo como un subsistema de sistemas más amplios permite que puedan estudiarse aspectos del grupo centrados en la tarea (dinámicas intragrupales) o centrados en las relaciones interpersonales, sin olvidar que el entorno social y cultural en que se desenvuelve el grupo también influye en el desarrollo de la tarea o de las relaciones interpersonales. En esta línea se sitúan, por ejemplo, Von Cranach (1996), para quien el término grupo «se refiere a una clase particular de sistemas sociales pequeños con propiedades específicas» (p. 148), y McGrath y Argote (2001), para quienes los grupos son «sistemas complejos, adaptativos y dinámicos» (p. 603).

Estas definiciones, bastante parsimoniosas, tienen algunas implicaciones. Como *sistema*, el grupo comparte un número de propiedades con otros sistemas vivientes: estructura, procesos, función, energía, información, inestabilidad, autoactividad, autorreferencia, desarrollo, por nombrar unos pocos. Como sistema *social,* se han de añadir la interacción y la sinergia. También está implicado en la definición que hay otras clases de sistemas sociales, de los cuales los grupos son uno de ellos, y que estos sistemas tienen sus propiedades específicas. Por otra parte, un grupo es visto como diferente de una díada o una organización. Si se acepta esto, no podemos dar el nombre de grupo a todos los tipos de agregaciones humanas como a menudo se hace en las ciencias sociales.

Por otro lado, la definición contiene el supuesto de relaciones super y subsistemas. Finalmente, el término *pequeño* en la definición es importante, ya que está relacionado con el número, pero no de un modo inequívoco. McGrath (1984) defiende que el grupo ha de permanecer relativamente pequeño para que todos los miembros puedan ser conscientes del otro y potencialmente en interacción con el otro, garantizando así un grado mínimo de interdependencia, temporal y espacialmente. Pero no podemos determinar con exactitud este número ni tampoco si un determinado miembro pertenece o no al grupo, por lo que hemos de hablar de *probabilidades* de pertenencia o grupalidad. En este sentido, el grupo es un *conjunto borroso*. Frente a la sentencia clásica «pertenece, ¿sí o no?», hemos de hablar desde una sentencia borrosa, es decir, desde probabilidades de pertenencia y desde probabilidades de tamaño. En otras palabras, lo importante no es si un individuo *es* miembro o *no* de un grupo, sino cuál es su actividad y su influencia sobre un determinado conjunto de individuos en cada caso, y viceversa.

Ayestarán, Martínez-Taboada y Arróspide (1996), siguiendo con la conceptualización del grupo como sistema abierto, añaden el calificativo de *no jerarquizado* para especificar que las relaciones pueden darse entre sistemas de un mismo nivel, entre sistemas de diferente nivel y relaciones recíprocas entre sistemas de diferente nivel, «que es la relación sistémica más difícil de explicar y, sin embargo, la más frecuente en psicología social. Diríamos, incluso, que es la *única relación sistémica que es válida para explicar los fenómenos psicosociales*» (Ayestarán, 1996a, p. 65). Como sistema, el grupo puede ser concebido como una reconstrucción de diferentes subsistemas que configuran la dinámica grupal, constituidos a partir de los niveles destacados por Doise (1982). El grupo es un sistema, más o menos autónomo en su funcionamiento, situado dentro de formaciones sociales más amplias, como puede ser una colectividad, una organización, una categoría social.

Ayestarán (1996a) asume la definición de De Visscher (1991, p. 19): «El grupo se definirá, *stricto sensu,* como un campo de fuerzas que funciona en el interior de una

zona dejada libre por las diferentes formaciones sociales», si bien con diferencias importantes respecto a las consecuencias que de ella se derivan:

> «... su posición es diametralmente opuesta a la nuestra, a pesar de que partamos de una misma definición del grupo. Su discurso le conduce a interpretar su propia definición del grupo en un sentido lewiniano y más próximo a los grupos de encuentro de Esalen (California), lo que le lleva a introducir una total separación entre los grupos naturales y los grupos artificiales. En cambio, nosotros, de acuerdo con el espíritu y la letra de Lewin, intentamos reconducir la práctica de los grupos de laboratorio a sus orígenes, es decir, al contexto social. Y no lo hacemos solamente por una exigencia teórica, sino por una experiencia de muchos años en la conducción de grupos artificiales» (Ayestarán, 1996a, p. 73).

En suma, el grupo es «una realidad socialmente categorizada que se convierte en realidad psicológica en la medida en que los miembros del grupo se identifican con el grupo social y construyen una representación social del grupo definido en términos de reproducción de la jerarquía grupal y de la ideología respecto al cambio social» (Ayestarán y Martínez-Taboada, 1992, p. 36).

La visión de los grupos como sistemas abiertos dinámicos entre individuos, grupos y organizaciones y la observación de su comportamiento como subsistemas afectados por los cambios del contexto cultural (sistema social) en los cuales están implicados es donde más autores coinciden en la actualidad (Markus y Kitayama, 1991; Triandis, 1989; Ayestarán, 1996c; González, 1998). No obstante, los autores más representativos de esta orientación son O'Connor, McGrath y Von Cranach, y en nuestro país, Ayestarán, aunque no podemos dejar de citar a Bavelas, «en tanto que adopta una perspectiva global de análisis del conjunto de los flujos de comunicación intragrupal, tal y como la teoría de sistemas afirma y, en este sentido, es un adelantado» (González, 1995, p. 218), Dunphy y Neidhardt (para una revisión de estos autores, véase Huici, 1987d) o Jiménez Burillo, que, en un artículo de 1977, presentaba una visión sistémica del grupo, que aunque esboza el tema del conflicto como proceso y apunta en su modelo relaciones con el contexto-entorno social, no los desarrolla.

El *modelo sistémico de grupo de O'Connor* (1980) se construye en base a la interrelación de una serie de variables que dan lugar a una concepción de grupo como totalidad integrada. Estas variables las agrupa en torno a cinco dimensiones o componentes: *a)* características de los miembros (motivos, intereses, experiencia, historia personal...); *b)* comportamientos (acciones de los sujetos); *c)* características de los grupos (metas, estatus y roles, normas...); *d)* episodios (incidentes, acciones que tienen lugar en el grupo), y *e)* salidas (éxitos, satisfacción de necesidades del grupo...). Las características *a* y *c* son propiedades estructurales y *b* y *d* son propiedades procesuales.

Tanto las propiedades estructurales como procesuales determinan la dinámica grupal. Según sea la contribución de éstas, se derivarán las propiedades dinámicas del grupo. Así, por ejemplo, si predominan las características de los miembros, se está enfatizando el control de la situación y la integridad de los componentes del grupo, por lo que las necesidades grupales se van a ver afectadas negativamente tanto si dichos factores contribuyen en exceso o por defecto. Por el contrario, si se permite que el control se ejerza desde el grupo como un todo, se producirá uniformidad y orden, presión a la

obediencia de las normas grupales. Este control en exceso supondrá la anulación de la creatividad en grupo por defecto, el caos, la confusión y frustración en el grupo.

Estos continuos ajustes en el grupo para balancear fuerzas internas con externas, intereses individuales *versus* intereses grupales, los explica O'Connor a través de una secuencia evolutiva, parecida al ciclo biológico, sometida a la presión de dos fuerzas contrapuestas: integración y diferenciación. La primera es necesaria para que emerja la cohesión y la segunda es fundamental para que el grupo no se convierta en una masa entrópica. De la dialéctica entre ambas fuerzas se deriva la propia dinámica evolutiva del grupo. O'Connor concreta en tres los estadios evolutivos por los que pasa el grupo: emergencia (los individuos se agrupan y son relativamente autónomos), exploración/revisión (se clarifican los objetivos y las normas de grupo, se produce una elevada tensión) y trabajo (maduración del grupo). Si comparamos este modelo con otros modelos más específicamente evolutivos (por ejemplo, el de Worchel) encontramos claras lagunas en la descripción de las fases del grupo. No obstante, insistimos, es un modelo sistémico, por lo que el análisis del ciclo evolutivo del grupo es más un recurso para explicar la tensión existente entre las fuerzas del sistema y cómo éstas pueden variar en su desarrollo.

Por su parte, McGrath (1970/1984), a partir de la concepción de grupo como «un conjunto borroso», propone un modelo conceptual basado en la determinación de unas relaciones lógicas entre un determinado conjunto de variables grupales. Dado que las variables a considerar son numerosas, McGrath nos aporta una guía para su selección, siendo ésta una de las funciones principales de su teoría. Estas variables las concreta en siete, que giran todas ellas en torno a un cuerpo central de variables que denomina *proceso de grupo.* Sobre él inciden tres clases de variables a modo de *inputs,* que son: la composición del grupo, la estructura de grupo y la tarea y el entorno. Del proceso surgen unos resultados *(outputs)* que inciden, a su vez, sobre las clases de variables de entrada, en un ciclo de retroalimentación. Estas variables resultado son: *desarrollo de grupo, ejecución de la tarea* y *efectos sobre los miembros*. Estas variables se articulan con las tres clases de variables de entrada, respectivamente.

Posteriormente, en 1984, planteó una revisión de su modelo especificando más las variables y reduciéndolas a seis. Así, lo que antes denominó proceso de grupo pasó a llamarlo *acción grupal* (patrón de comportamiento de los miembros en cada momento del grupo en relación con la tarea, la situación y el entorno). Sobre ésta inciden las *propiedades biológicas, psicológicas y sociales de los individuos*, la *situación grupal* (patrón de relaciones entre los miembros del grupo), *el conjunto de comportamientos* (patrones de relación del grupo y la tarea), la *tarea-situación* (patrón de relaciones entre los *inputs* del entorno) y las *propiedades físicas, socioculturales y tecnológicas del entorno*.

Precisamente fue la *acción grupal* lo que le llevó a postular (McGrath, 1990, 1991; McGrath y Gruenfeld, 1993; McGrath y O'Connor, 1996) cuatro modos de ésta a través de los cuales los grupos realizan sus tareas y que son aplicados en relación con los tres tipos de funciones que llevan a cabo los grupos (función de producción, función de bienestar grupal y función de apoyo para los miembros) (véase Cuadro 6.1). Estos «cuatro modos de actividad no siguen una secuencia fija de fases, sino que más bien forman un conjunto de tipos alternativos de actividad en los que el grupo y sus miembros pueden comprometerse» (McGrath, 1991, p. 157). Según el autor, la actividad grupal supone siempre una interacción de funciones, modos y proyectos. McGrath destaca la ausencia de carácter normativo que posee su modelo, al mismo tiempo que subraya la influencia de factores del contexto en la realización de las tareas por parte del grupo.

Cuadro 6.1. Modelo de McGrath

Modelo de tiempo, interacción y rendimiento		**Funciones**		
		Produccion	**Bienestar grupal**	**Apoyo para los miembros**
		Relación entre el grupo como unidad funcional y las circunstancias ambientales donde el grupo funciona	*Actividades exigidas para el desarrollo y mantenimiento del grupo como sistema reflejando las relaciones entre los miembros*	*Actividades exigidas para la inclusión del individuo dentro del grupo reflejando las relaciones entre el individuo y el grupo*
Modos de actividad	Modo I: inicio	Producción, demanda/ oportunidad	Interacción, demanda/ oportunidad	Inclusión, demanda/ oportunidad
	Modo II: solución de problemas	Solución de problemas técnicos	Definición de la red de roles	Logros de posición/ estatus
	Modo III: resolución de conflictos	Resolución de conflictos políticos/de normas	Distribución de poder/recompensas	Relaciones de contribución/ recompensa
	Modo IV: ejecución	Rendimiento	Interacción	Participación

La valoración que hemos de hacer de este modelo es que una buena parte de los modelos sobre rendimiento y eficacia de los grupos y equipos de trabajo en las organizaciones (para una revisión, véanse Hackman, 1987; Goodman, Ravlin y Argote, 1986) adoptan el modelo propuesto por McGrath, como es reconocido explícitamente por algunos autores (Weldon y Weingart, 1993; Weingart, 1997).

Von Cranach (1996), en su *teoría de la acción grupal,* toma en consideración los siguientes supuestos: 1) que los grupos humanos son sistemas vivos altamente desarrollados; 2) que existen en el contexto de otros sistemas sociales y entornos; 3) que existen a través de su propia actividad, y 4) que están implicados en un desarrollo constante, de forma tal que su estado actual debe ser explicado desde su historia. Por tanto, los fundamentos de su formulación teórica son la teoría de los sistemas, la teoría de la acción y lo que puede ser denominado teoría de la coevolución social.

De cara a llevar a cabo estos supuestos, formula tres principios: *a)* el principio de *organización multinivel:* los acontecimientos humanos tienden a estar organizados simultáneamente en algunos niveles, el nivel individual y algunos niveles sociales; *b)* el principio de *autoactividad:* las personas y los sistemas sociales actúan por su cuenta en base a su energía interna y a la información almacenada, aunque, por supuesto, en interacción con su entorno, y *c)* el principio de *historicidad:* los asuntos humanos importantes sólo pueden ser comprendidos en el contexto de su inclusión histórica, el presente y el futuro son comprendidos desde el pasado.

El grupo, por tanto, lo contempla como un sistema vivo, altamente desarrollado, que existe en un entorno social en relación con otros sistemas y se define y desarrolla socialmente en base a su historia y a su actividad. Es, precisamente, esta actividad lo que es esencial para la existencia de un grupo. Los grupos son unidades de acción, existen para actuar y dejan de existir cuando cesan de actuar. Con esto, Von Cranach subraya que los grupos actúan como un todo, que es justamente más que la acción de los miembros del grupo. Es por ello por lo que nosotros necesitamos *una teoría del grupo actuante*. Esto implica la diferenciación de un nivel grupal, de un nivel individual y la idea de una organización multinivel.

Las funciones de esta acción grupal son: «*a)* lograr efectos en el entorno de los grupos y en sus supersistemas (función dirigida al exterior); *b)* crear, mantener y adaptar su propia estructura y procesos (función dirigida hacia el interior); *c)* dar cumplimiento a las necesidades de sus supersistemas (función dirigida hacia el supersistema), y *d)* dar cumplimiento a las necesidades de su propio super y subsistemas y de sus miembros (función dirigida al subsistema)» (Von Cranach, 1996, p. 152). Estas funciones no necesariamente han de ser compatibles, pueden contradecirse unas con otras y dar lugar a conflictos.

Las acciones van dirigidas siempre hacia un objetivo y se diferencian en función de éstos: por el tipo (concretos o abstractos), por la finalidad (consecución de resultados, organización del propio proceso de acción, creación de un significado social) y por la función (hacia dentro, hacia fuera o hacia los miembros), etc. Por otro lado, la acción grupal determina la estructura y los procesos grupales. Así, la estructura de grupo resulta de la interacción de la estructura de la tarea, de la influencia del supersistema, de las características de los miembros, de las «tradiciones» existentes, de la historia del grupo y de las constricciones del entorno. Pero esta influencia entre acción y estructura es bidireccional. Por ejemplo, los roles dependen de la estructura de la tarea y son, a la vez, parte de la estructura de la acción grupal. Las normas influyen y controlan las acciones de los grupos y de sus miembros y pueden ser cambiadas por la acción grupal.

Por último, Ayestarán (1996a, 1998a, b; Ayestarán, Martínez-Taboada y Arróspide, 1996) parte del interaccionismo simbólico de Mead, de la teoría de roles y de la teoría del campo de Lewin para elaborar su *modelo psicosocial del grupo*. De Mead recoge los conceptos de *role-taking*, *mind* y *self:*

> «... aplicando la teoría de Mead a los grupos sociales, podemos decir que la negociación interna entre el "yo" y el "mí" tiene que ir acompañada de una negociación externa que transforme la realidad social del grupo. Dicho con otras palabras, no es posible cambiar la identidad individual de las personas sin cambiar, al mismo tiempo, la realidad social del grupo, es decir, su estructura y sus procesos de influencia social» (Ayestarán, 1996b, p. 42)

Respecto a la teoría de los roles, elaborada en el contexto del estructural-funcionalismo (Parsons, Linton y Merton), considera el estatus-rol «como la unidad de análisis más apropiada para analizar los sistemas de interacción» (Stryker y Statham, 1985, página 333). «Un sistema de "estatus-roles" es una red de posiciones que conllevan determinadas expectativas de conducta y determinados premios y sanciones por el cumplimiento y el no cumplimiento de las mismas: es el proceso de la *institucionalización*. Este proceso supone una solidificación de las relaciones a lo largo del tiempo, de tal

forma que el comportamiento asignado a cada estatus-rol se mantenga constante cualquiera que sea su ocupante. La sociedad en su conjunto y las distintas instituciones en la sociedad pueden ser consideradas como una red de estatus-roles, cada uno de ellos regido por determinados valores y normas» (Craib, 1984, citado en Ayestarán, *ob. cit.*, páginas 44-45).

Ayestarán considera que plantear el sistema de roles como un sistema rígido, controlado por el sistema de normas y valores culturales, independiente de las características personales de los que ocupan esas posiciones sociales lleva a una incompatibilidad con las posiciones del interaccionismo simbólico. La integración sólo sería posible si no se considera a la sociedad y a la persona como dos entidades autónomas, independientes. Esta interdependencia, entendida como relación existencial, ya fue defendida por Kurt Lewin.

En base a estas ideas elabora su *teoría psicosocial del grupo* considerando tres procesos básicos: interacción, distribución del poder en el grupo e identificación. El proceso de interacción «consiste en el intercambio de percepciones, ideas, sentimientos y proyectos que permite a los miembros del grupo construir percepciones, ideas, sentimientos y proyectos compartidos» (Ayestarán, 1998b, p. 13). Estas interacciones pueden ser consideradas como *sociales* porque *se generan de* y, al mismo tiempo, *generan* una intersubjetividad.

La *interacción social* tiene lugar en un entorno cultural y social. Entorno cultural porque la construcción de significados compartidos o simbólicos tienen un referente cultural y están ligados al pensamiento colectivo a través del lenguaje, de las creencias colectivas, de los símbolos colectivos y de las ideologías que se organizan en torno a determinados valores. Entorno social porque la interacción supone una estructuración de las relaciones interpersonales a través de las actividades y de los roles sociales. Si bien la interacción social tiene lugar dentro de la estructura social, la estructura social se mantiene gracias a las *prácticas y a los significados* construidos por los individuos.

La interacción social, por otra parte, es una constante negociación entre individuos situados socialmente, ya que la diferente distribución de las funciones y la diferente distribución de recursos desembocan en una *diferenciación de estatus y de posiciones de poder* de los grupos y de los individuos en la estructura social, lo que conlleva determinadas expectativas de conducta en relación a quienes ocupan dichas posiciones sociales. Vemos, pues, que esta interacción social tiene efectos diferentes sobre el grupo y sobre otros grupos según sea el proceso de *distribución del poder* en el grupo. En el caso de una *alta jerarquización intragrupal*, la interacción social conduce al reforzamiento de la identidad social del grupo y al reforzamiento del conflicto intergrupal. En el caso de *baja jerarquización intragrupal*, la interacción social conduce a una permanente redefinición de las creencias, valores, sistemas de comunicación y normas de comportamiento, acentuándose el conflicto individuo-grupo, cuestionándose la identidad del grupo y favoreciendo la clarificación de las identidades personales. Surgen los conflictos interpersonales como resultado de la competición por controlar el grupo.

Por lo que se refiere al proceso de *identificación*, éste «consiste en la autoidentificación de los miembros del grupo con las propiedades psicosociales que definen al grupo psicológica y socialmente» (Ayestarán, 1998b, p. 13). Los grupos tienen una identidad grupal definida en términos de creencias, valores, sistema de comunicación y normas de comportamiento. Al integrarse a él nuevos miembros, éstos se ven obligados a asumir como propias las características que definen la identidad grupal. Aquí es precisamente

cuando se plantea la dialéctica entre interacción e identificación. En la medida en que se acentúa el polo de la identificación, se favorece la aparición de conductas de no confrontación entre sus miembros. La cohesión adopta la forma de identificación con los objetivos del grupo y tiende a uniformar sus pensamientos y sus comportamientos, lo que supone pérdida de creatividad, de iniciativa y de capacidad de respuesta a las demandas del entorno por parte del grupo. Cuando el grupo favorece la interacción entre sus miembros y permite el cuestionamiento de los objetivos, valores y normas de funcionamiento del grupo, facilita la aparición del conflicto tanto interpersonal como grupal, reforzando la identidad personal de sus miembros.

El modelo de Ayestarán y colaboradores (1996) se apoya en dos dimensiones básicas: la dimensión *socioestructural* (intergrupal/interpersonal) y la dimensión *sociocultural* (grupal/individual) (véase Figura 6.1). Estas dimensiones son en gran parte coincidentes con las dimensiones de individualidad y grupalidad propuestas por Back (1981). La dimensión de individuación nos lleva a plantearnos la cuestión de los roles impuestos a los individuos en función de su *posición dentro de la estructura social,* por lo que

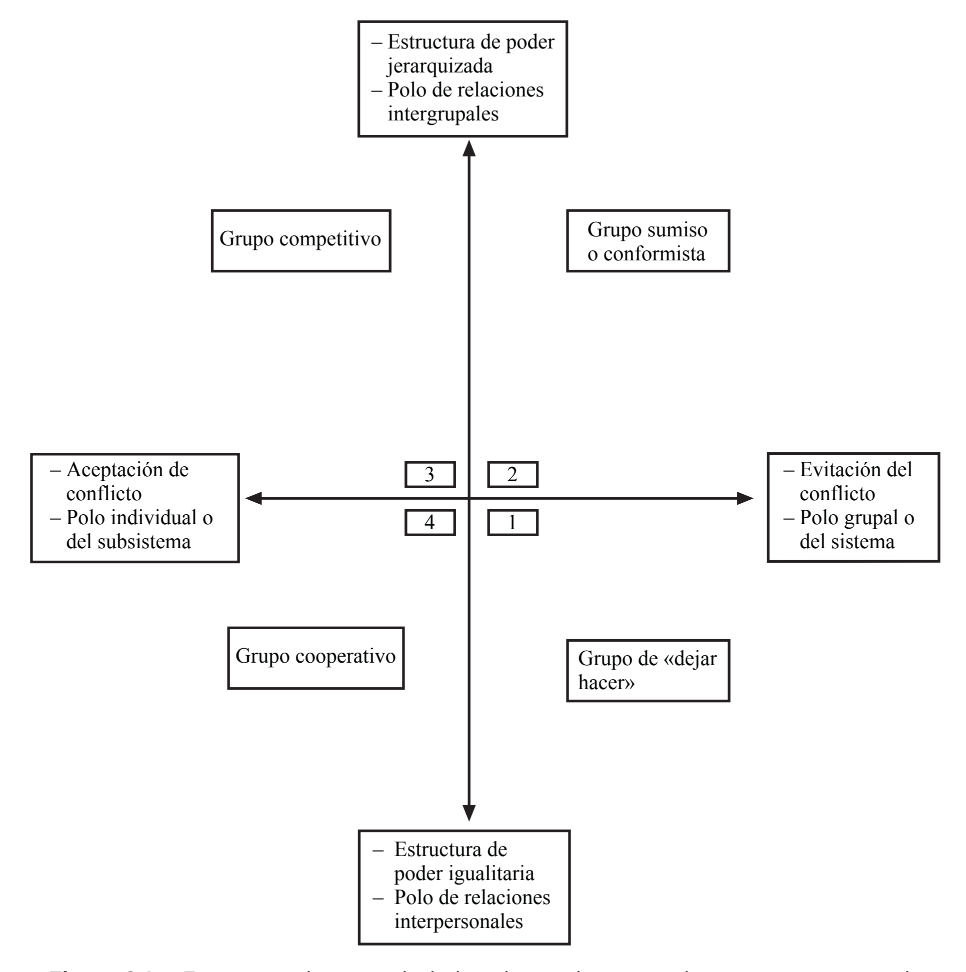


Figura 6.1. Fases grupales a partir de los ejes «cultura grupal» y «estructura grupal»

también puede entenderse en términos de *jerarquización* versus *igualdad*. A mayor diferenciación del sistema estatus/roles, mayor será su grado de jerarquización.

La dimensión de grupalidad alude a la conducta grupal propiamente dicha. En situación de alta grupalidad, la implicación de los miembros en las actividades grupales es mayor. En situación de baja grupalidad, la persona se implica en sus propias actividades y el grupo carece de unos límites reconocibles.

La concepción de grupalidad supone que se comparten determinados valores, creencias, objetivos y normas de conducta, lo que facilita la identificación de los individuos con el grupo y la reducción del conflicto interpersonal. También supone que un grupo funciona como un sistema cerrado, se evita la confrontación interna y la evaluación del sistema de valores del grupo por parte de los individuos. La perspectiva psicosocial asume una constante interacción entre ambas dimensiones, individualidad y grupalidad, o lo que es lo mismo, individuos y grupo.

Según Ayestarán, desde la perspectiva del manejo del conflicto las dos dimensiones (socioestructural y sociocultural) se solapan entre sí. El polo grupal de la dimensión cultural se asocia al polo intergrupal de la dimensión estructural y el polo individual se asocia al polo interpersonal de la dimensión estructural. Para este autor, es más cómodo definir los grupos como cerrados y abiertos (como hacen Moscovici y Doise, 1992), tomando como base de la distinción el manejo del conflicto. Pero no siempre coinciden ambas dimensiones. Si el sistema es cerrado, transforma relaciones de dominio; si el sistema es abierto, el conflicto sería de tipo sociocognitivo.

Desde el punto de vista del grupo como sistema más cerrado o abierto, el conflicto intragrupal en los grupos cerrados lo evitarían y los abiertos lo aceptarían. Igualmente, el conflicto intragrupal es propio de los grupos cerrados, mientras que los grupos como sistemas abiertos son más permeables a las relaciones. En suma, «el análisis del conflicto es uno de los retos planteados a los investigadores, que requieren considerar cuatro niveles de articulación: intra-inter-personal y grupal» (González, 1998, p. 82).

Ayestarán y colaboradores (1996) terminan señalando que las dos dimensiones básicas que definen el modelo psicosocial del grupo no son independientes de los cuatro niveles de análisis propuestos por Doise (1979):

> «*Una lectura psicosocial de la dinámica grupal no puede excluir ninguno de estos cuatro niveles de análisis grupal*. Todos ellos, en diferentes combinaciones, están presentes en el grupo y participan en la configuración tanto de la estructura como de la dinámica del grupo. Esto no significa que en un estudio diacrónico del grupo no podamos distinguir *fases diferentes* en las que los diferentes niveles de análisis se hagan más salientes. Pero ninguna lectura unilateral del grupo puede eliminar la presencia de alguno de estos niveles de análisis y ninguna intervención grupal puede excluir *sistemáticamente* actuar sobre los valores grupales, sobre las motivaciones individuales, sobre los estilos de relación interpersonal y sobre la dimensión intergrupal del grupo» (*ob. cit.*, p. 200).

Este modelo psicosocial de grupo ha sido aplicado en el ámbito de la salud (Ayestarán y Martínez-Taboada, 1992; Martínez-Taboada, 1992).

Una valoración global de la orientación sistémica nos permite señalar, en primer lugar, que se muestra útil para ordenar el conjunto de variables respecto al comportamiento de grupo, por lo que esta función simplificadora es siempre de agradecer. Por otro

lado, también puede resultar de utilidad para encuadrar los diversos trabajos en el área y detectar así lagunas de la investigación. También hay que indicar la utilidad de este enfoque para abordar el estudio en áreas aplicadas de la psicología de los grupos, como salud u organizaciones. Igualmente, se señala desde esta orientación la importancia de considerar el estudio del conflicto como uno de los requisitos que ha de cumplir cualquier modelo de grupo.

No obstante, a excepción del tratamiento que hace Ayestarán en su modelo, que lo considera como uno de los ejes desde el que elabora su teoría psicosocial de grupo, indicar que la relativa falta de atención dedicada al mismo es la nota dominante, y eso que el punto de vista sistémico nos lleva de forma casi irremediable al planteamiento del conflicto, necesario para el cambio, dentro y fuera del grupo.

6.5. LOS GRUPOS COMO PROCESADORES DE INFORMACIÓN

No podemos dar por terminado el punto de las perspectivas actuales en el estudio de los grupos sin citar al menos la perspectiva del procesamiento de la información. Hinsz, Tindale y Vollrath (1997) destacan cómo la actual era de la información y de la comunicación está provocando un mayor número de tareas de carácter intelectual y cognitivo a las que han de hacer frente los grupos.

En este sentido, el estudio de los grupos ha de ser afrontado desde otra perspectiva, la de los grupos «como procesadores de información», perspectiva esta que posee la capacidad de unificar «las áreas centradas en los grupos y en la cognición social» (página 58). Esta perspectiva supone un cambio de paradigma (Brauner y Scholl, 2000) porque conlleva la utilización y aplicación de desarrollos teóricos y metodológicos procedentes de la psicología cognitiva al análisis de procesos colectivos como la atención, la codificación, el almacenamiento, el recuerdo, la respuesta, la retroalimentación o el aprendizaje en los grupos.

Esta perspectiva, no obstante, no es una invención de los noventa dado que extiende sus raíces hasta los sesenta. Miller (1960) publicó un trabajo donde claramente sugiere que los grupos son procesadores de información. Expuso algunos ejemplos sobre el procesamiento de la información en grupos y organizaciones identificando tres aspectos básicos en la sobrecarga de la información: rendimiento, mecanismos de defensa o ajuste y los costes de transmisión de la información.

Otro ejemplo es el trabajo de Driver y Streufert (1969), interesados en la productividad de los sistemas de procesamiento de la información. Estos autores examinaron la percepción, búsqueda de información, comunicación y toma de decisiones como aspectos básicos del procesamiento de la información en individuos y grupos. El elemento clave en estos autores pioneros es la visión de los grupos como sistemas (sociales).

Pero realmente es en los noventa cuando la perspectiva del procesamiento de la información en grupo adquiere su cénit. Prueba de ello es la Primera Conferencia Internacional, titulada «Procesamiento de la información en grupos», que tuvo lugar en Berlín en 1998, organizada por el Instituto Psicológico de la Universidad de Humboldt. Algunos de los trabajos presentados en esta conferencia (Tindale y Kameda, 2000; Ziegler, Diehl y Zijlstra, 2000; Brodbeck y Greitemeyer, 2000; Beck y Fisch, 2000; Kerr, Nieder-

meier y Kaplan, 2000) aparecen recogidos en el monográfico de la revista *Group Processes and Intergroup Relations.*

6.6. EL GRUPO COMO CONSTRUCCIÓN

La variedad de definiciones que hemos venido aportando en el análisis de las diferentes perspectivas analizadas pone de manifiesto la dificultad en el consenso sobre cómo definir el grupo. Los aspectos incluidos en cada una de las definiciones que a lo largo de estas páginas hemos ido exponiendo resultan fundamentales para llegar a comprender qué es un grupo. Como ha quedado patente, la elección de uno u otro aspecto, la prioridad otorgada a alguno de ellos sobre los demás son más el resultado de la adhesión o adopción de enfoques o perspectivas teóricas diferentes. Ya que los grupos constituyen realidades sociales que se encuentran presentes en una gran variedad de contextos, cualquier intento de definición debería considerar, en principio, el mayor número de características posibles que permitiesen describir, explicar y predecir el comportamiento grupal en el entorno determinado en el que se produce.

En este sentido, algunos autores, tras revisar la abundante literatura, optan por ofrecer definiciones *comprehensivas* con las que intentan alcanzar una razonable síntesis de las principales características presentes en los grupos. Así, Hare (1994), para quien la interdependencia y la interacción resultan ser fundamentales, resume en cuatro los aspectos que diferencian a un grupo de un simple agregado de individuos:

1. Los miembros de un grupo poseen un conjunto de valores compartidos que contribuyen al mantenimiento de una pauta de actividad general.
2. Los individuos que componen el grupo adquieren o desarrollan una serie de recursos y habilidades destinados a la realización de dichas actividades.
3. Las personas que forman parte del grupo comparten un conjunto de normas que definen los roles requeridos para llevar a cabo sus actividades, a la vez que cuentan con un nivel de moral suficiente como para alcanzar un cierto grado de cohesión.
4. Los miembros del grupo poseen una meta definida o un conjunto de metas que desean lograr y cuentan con el liderazgo necesario para coordinar sus recursos y sus roles en la consecución de dicha(s) meta(s).

Ahora bien, esta definición está falta de los componentes de identificación e identidad social, por lo que si son añadidos a los anteriores «podríamos encontrarnos ante una definición amplia que englobaría las principales características de los grupos» (Alcover, 1999a).

Rabbie y Lodewijkx (1996), por su parte, consideran que las características que definen a los grupos pueden situarse a lo largo del continuo «individuo-grupo» y que, según estos autores, resumen las líneas o condiciones fundamentales de diferenciación actuales (véase Cuadro 6.2). En un extremo del continuo están las categorías sociales centradas en el individuo, con una interdependencia mínima y con un interés claro en maximizar consecuencias individualistas. En el otro extremo se maximiza la interdependencia y los intereses del grupo como un todo (p. 265). La perspectiva temporal que echábamos en falta en la definición integradora de Hare se pone aquí claramente de relieve.

Cuadro 6.2. De las categorías sociales a las organizaciones sociales (Rabbie y Lodewijkx, 1996, p. 266)

1. Desde una *perspectiva externa*, un grupo puede ser definido como una *categoría social:* una colección de dos o más individuos que tienen una serie de atributos en común que les distingue de otros miembros de otras categorías (Deutsch, 1973; Horwitz y Rabbie, 1982).
2. Desde una *perspectiva interna*, los miembros de una categoría social pueden convertirse en un *grupo psicológico* o una *categoría perceptual* (Turner, 1982) cuando se autoperciben (y muchas veces son percibidos) como pertenecientes a la misma categoría social, formando una unidad social distintiva, diferenciada de otros grupos psicológicos (Deutsch, 1973; Turner, 1982).
3. Cuando los grupos se clasifican en base a características sociológicas, como la edad, el género, la ocupación, el color de la piel, profesión, etc., se definen como miembros de una categoría sociológica (Merton, 1957).
4. La co-acción constante en categorías sociales convierte a las personas en miembros de *grupos mínimos* cuando al azar se clasifica a los mismos como pertenecientes a un grupo frente a otro grupo (Rabbie y Horwitz, 1969) —«azul» frente a «verde»—, lo que les lleva a percibirse a sí mismos como miembros pertenecientes a una determinada categoría social o sociológica en lugar de a otra categoría social o sociológica.
5. Los miembros de un grupo mínimo se convierten en un *grupo social* cuando se perciben con una «interdependencia de destino común» (Lewin, 1948) o con una situación común (Sherif, 1966) y cuando dicha experiencia, positiva o negativa, surge como consecuencia de su pertenencia a un grupo social en relación a otro grupo social.
6. Un grupo social se convierte en un *grupo compacto* (Lewin, 1948) cuando algunos o todos los miembros cooperan «cara a cara» entre ellos; en ocasiones, actúan en nombre de todo el grupo en un esfuerzo para llevar a cabo los objetivos comunes, los intereses instrumentales y relacionales o los resultados de los miembros individuales (Deutsch, 1973; Johnson y Johnson, 1992; Rabbie y Horwitz, 1988).
7. Pasado un tiempo, un grupo compacto puede convertirse en un *grupo organizado* caracterizado por la estructura de poder jerarquizada, estatus, relaciones de rol entre sus miembros, normas implícitas y explícitas y valores que regulan la interacción entre sus miembros respecto a actividades específicas con derechos, obligaciones y autorización de cada uno de los miembros y, eventualmente, la relación con otros miembros de otros grupos organizados que se encuentran en su entorno físico y social (Sherif, 1966; Deutsch, 1973; Rabbie y Lodewijkx, 1994).

Una organización social puede definirse como un *sistema social jerarquizado* e interdependiente de grupos organizados que frecuentemente se encuentran en una contienda de poder con otros para determinar los objetivos o metas operacionales dominantes en la organización. De acuerdo con el modelo de dependencia de recursos de Pfeffer y Salancic (1978), los grupos o departamentos adquieren poder cuando ellos controlan los recursos críticos necesitados por otras subunidades y cuando estas subunidades, grupos o departamentos ayudan a reducir los niveles de incertidumbre experimentados por otros departamentos (Rabbie y Van Oostrum, 1984).

Pero todos estos intentos de integración resultan ser poco parsimoniosos. Por nuestra parte, y tomando como marco de referencia las principales aportaciones de las perspectivas consideradas, definimos un grupo como *un conjunto de individuos que construyen y reconstruyen en la interacción social —a través de mecanismos cognitivos como la categorización social y a través de mecanismos afectivos como el sentimiento de perte-*

nencia, la cohesión y la interdependencia— un sistema de significados compartidos en un contexto situacional determinado.

La explicación que encierra esta definición puede resumirse en los siguientes puntos. En primer lugar, la *interacción*. Es decir, ni la similitud de los miembros, ni la cercanía física, ni la igualdad de objetivos, ni el hecho de tener un enemigo común, ni el hecho de compartir una profesión o una actividad, ni el sentimiento de pertenencia de sus miembros son *suficientes* por sí solos para constituir un grupo. Son necesarios, pero no suficientes. Todos estos elementos pueden definir a un grupo a condición de que *den lugar a una interdependencia entre los miembros*.

En segundo lugar, lo *social*. La dimensión social presenta como características (Ibáñez, 1990; Ayestarán, Martínez-Taboada y Arróspide, 1996):

a) Es cosustancial con lo simbólico:

> «... lo social no aparece hasta el momento en que se constituye un mundo de *significados compartidos* entre varias personas. Es este fondo común de significados el que les permite investir a los objetos con una serie de propiedades que no poseen de por sí, sino que son *construidas conjuntamente* a través de la *comunicación* y que se sitúan, por tanto, en la esfera de los *signos*» (Ibáñez, *ob. cit.*, página 278; la cursiva es nuestra).

b) No radica *en* las personas, sino *entre* las personas. De ahí que no todas las interacciones entre las personas puedan ser consideradas como interacciones sociales:

> «Consideramos interacciones sociales solamente aquellas que *se generan de* y, al mismo tiempo, *generan* una intersubjetividad. Ésta es una característica fundamental para un análisis preciso de los grupos. A medida que éstos se van *formalizando*, en la misma medida se va reduciendo el espacio de las interacciones informales y las interacciones interpersonales van perdiendo la cualidad de ser constructoras de significados. Lo formal se asocia con la *reproducción* de estructuras preexistentes, mientras que lo informal se asocia con la *reconstrucción* de esas mismas estructuras» (Ayestarán y colaboradores, 1996, p. 190).

En tercer lugar, el *sistema de significados compartidos*. Un sistema es «una entidad cuya existencia y funciones se mantienen como un todo por la interacción de sus partes» (O'Connor y McDermott, 1998, p. 27); por tanto, tiene propiedades distintas de las partes que lo componen que no son predecibles desde el análisis de sus elementos integrantes. Otra característica de los sistemas es que tienen un *crecimiento limitado*. Si empieza a crecer de forma desmesurada, sin experimentar ningún otro cambio, llega un momento en que resulta poco manejable y es probable que se «estropee»; por consiguiente, a medida que aumentan de tamaño lo razonable es dividirlos en sistemas más pequeños. En el caso concreto de los grupos, esta característica nos permite delimitar ese conjunto de individuos al que hacíamos referencia en la definición y que por supuesto está lejos de asimilarse a una colectividad, muchedumbre o masa. Cada sistema tiene un tamaño óptimo y si aumenta o disminuye de forma notable sin experimentar ningún otro cambio es muy probable que deje de funcionar.

Algunas de las *propiedades* del grupo en cuanto sistema de significados, tomando en consideración las enunciadas en otro lugar para el caso de la organización (Fernández Ríos y Sánchez, 1997), son:

— *Artificialidad*. «*Los elementos del sistema y las interrelaciones que se establecen entre los mismos son esencialmente artificiales*, arbitrarios, inventados y urdidos por el hombre casi siempre con alguna *intencionalidad preestablecida*» (Fernández-Ríos y Sánchez, *ob. cit.*, p. 14). En la creación y configuración del grupo interviene todo un elenco de significados antecedentes y otros cuya existencia futura es tomada ya en consideración.
— *Complejidad.* El grupo es un sistema complejo que incluye multitud de elementos y relaciones diferentes. El resultado es siempre un sistema perfeccionable.
— *Coherencia.* Ésta es una condición *sine qua non* de la convertibilidad de ese sistema de significados en otro sistema de significados compartidos y, posteriormente, en una realidad con estructura objetiva o, al menos, objetivable.
— *Integración.* Hace referencia tanto a la complementariedad de los propios elementos del sistema como a los otros sistemas con los que de alguna manera se relaciona. El grupo como sistema de significados no existe en un vacío circundante.
— *Estabilidad relativa.* Relativa porque el grupo está permanentemente en construcción y, consecuentemente, nunca está acabado. No obstante, el grupo suele ser considerado y vivido como teniendo una alta estabilidad. Esta propiedad dota al grupo de una naturaleza esencialmente dinámica que a veces puede aparecer como caótica o turbulenta.
— *Convertibilidad.* El grupo como sistema de significados tiene la propiedad de ser convertible, primero, en un sistema de significados compartidos, y segundo, en una realidad objetiva u objetivable. La gran diversidad de maneras de convertir un sistema de significados hace que puedan aparecer múltiples grupos diferentes. Es esta convertibilidad lo que le da un valor singular a este sistema de significados.
— *Terminación.* Aunque no es cosustancial al propio concepto de sistema de significados, parece evidente que tal sistema tiene o puede tener un final que puede producirse por procesos de transformación del sistema de significados.

Pero el grupo es un sistema de significados *compartidos.* Compartir un sistema de significados significa que los elementos del sistema y las relaciones que se establecen son aproximadamente las mismas para un conjunto de individuos. Decimos aproximadamente porque podemos postular la existencia de un continuo a lo largo del cual varía el grado en que los individuos del grupo comparten ese sistema de significados y que va desde un valor mínimo (recordemos el paradigma del grupo mínimo) hasta una hipotética identificación total.

Ahora bien, ¿cómo se llegan a desarrollar estos significados compartidos? ¿Qué efectos tienen estos significados, estas «cogniciones» compartidas en los grupos? Muchos de los significados, si no todos, están mediados socialmente. En todas las sociedades, culturas, existen mecanismos a través de los cuales se transmiten o enseñan estos significados compartidos. No obstante, la instrucción y la experiencia común no son los únicos modos por los que se desarrollan los significados compartidos.

Algunas de las primeras discusiones sobre los significados compartidos en psicología y sociología provienen del interaccionismo simbólico. Esta perspectiva argumentó que el significado colectivo es una característica importante de la vida social y que el orden social depende de las interpretaciones compartidas basadas en estos significados colectivos. Tal es así, que el *self* es definido desde nuestra capacidad para ponerse en el papel (rol) del otro. Los interaccionistas simbólicos sostienen que el significado socialmente compartido se desarrolla a través de la interacción entre los actores sociales y está continuamente modificándose por estas mismas interacciones. Aunque esta perspectiva no nos afirma que sean idénticas todas las perspectivas individuales sobre una situación, sí argumenta que la capacidad para *compartir* perspectivas es lo que permite que la interacción social exista de una forma significativa (Scott y colaboradores, 2001).

La noción de representación social de Moscovici se aproxima a la perspectiva del interaccionismo simbólico, aunque atribuye la base de su idea a Durkheim. A través de las interacciones con los otros, aprendemos que las creencias y las actitudes son consideradas como «dadas» en nuestro entorno social. Así, las representaciones sociales son vistas como la base de lo que es típicamente referido como «sentido común». Algunas de las representaciones sociales tienen una base física y otras son más sociales o culturales. Algunas de las representaciones sociales que se refieren a grupos sociales (por ejemplo, estereotipos) son aprendidas a través de una combinación de consenso social y de la experiencia sesgada por las percepciones sociales. Aunque las representaciones sociales son dinámicas (cambian a lo largo del tiempo tanto por las situaciones como por el cambio en el conocimiento), permanece la base del sentido común para la interpretación y comprensión para las personas que las comparten (Lorenzi-Cioldi y Clémence, 2001).

El trabajo reciente sobre el papel de la comunicación también ha demostrado que el simple intercambio de información aumenta la validez percibida de la información (Hardin y Higgins, 1996). Higgins (1992) afirma que parte de las normas asociadas con la comunicación es que el emisor sintoniza su mensaje con el receptor para mejorar la comprensión. Esto a menudo conduce a los receptores a percibir un mayor grado de convergencia en el significado. Durante el intercambio continuado, los participantes (emisor, receptor) gradualmente cambian sus perspectivas para ajustarse a lo que ha sido comunicado. Así, la información que ha sido compartida a través de la comunicación adquiere validez desde este compartir. Este cambio en el significado parece suceder incluso cuando el comunicador intencionalmente distorsiona la comunicación para ajustarse a las expectativas de la audiencia (Higgins, 1992). Tales ideas son bastante consistentes con las teorías de la consistencia cognitiva (Festinger, 1957; Heider, 1958). Cuando decimos a alguien que algo es cierto, llega a ser cierto también para nosotros.

Otro modo en el que la interacción social conduce a cogniciones compartidas es a través de la comparación social. Festinger (1950, 1954) argumentó que cuando la realidad física no proporciona indicaciones para la conducta apropiada, las personas utilizan la realidad social (esto es, las otras personas alrededor de ellas) como indicadores de lo que es adecuado. Así, las personas comparan su conducta, creencias, actitudes, etc., con los que están más próximos para poder reducir la incertidumbre. La evidencia pone de manifiesto que las comparaciones sociales guían muchas de nuestras conductas (Darley, 2001). Probablemente, el mejor ejemplo empírico de este proceso es el trabajo de Sherif (1936) sobre el desarrollo de normas sociales (el efecto autocinético). Los procesos de comparación social probablemente adquieren más importancia en situaciones en las que los nuevos miem-

bros están intencionadamente intentando ajustarse a un nuevo grupo o contexto organizacional (Levine, Moreland y Choi, 2001).

Otros autores contemplan las cogniciones compartidas como un producto natural de la interacción social limitada (en términos de similitud de posición) y como consecuencia de los principios autoorganizativos del sistema social (Latané y Bourgeois, 2001). No han faltado quienes aducen razones evolutivas. Así, Caporael (1997) nos afirma que en el núcleo de la evolución humana existe un componente social o grupal. Ella argumenta que la noción de «semejanza repetida» puede ser contemplada no sólo a nivel de genes, sino también a nivel social. En este sentido, no ha de sorprendernos que determinadas características estructurales, grupales e individuales se «repitiesen» como parte de la evolución humana para mejorar la adaptatividad de la vida grupal. En otras palabras, una de las funciones de los grupos sociales es promover una construcción compartida de la realidad. El lenguaje compartido desempeña un papel importante en tales realidades compartidas y así estas ideas son bastante consistentes con la perspectiva del interaccionismo simbólico.

Desde la teoría de la identidad social, se identifican las cogniciones compartidas como una característica fundamental de la vida grupal. En los grupos psicológicamente salientes, las personas forman una representación compartida de quiénes son ellos y cómo difieren de las personas que no están en el grupo o que están en exogrupos específicos. La información es selectivamente procesada de cara a clarificar la distintividad intergrupal y la uniformidad y entitatividad intragrupal. Las representaciones grupales resultantes despersonalizan nuestras percepciones de otras personas y transforman nuestro autoconcepto, actitudes, sentimientos y conducta.

Los treinta años de investigación sobre identidad social han aportado evidencia empírica suficiente sobre cómo la pertenencia grupal, psicológicamente saliente, produce efectos basados en la emergencia o existencia de cogniciones compartidas. Por ejemplo, los patrones de atracción dentro de los grupos están basados en los criterios referidos al prototipo compartido, las percepciones endogrupales y exogrupales están basados en los estereotipos compartidos y los procesos de influencia producen y están guiados por las normas que definen la pertenencia compartida.

Desde la perspectiva de la identidad social, se defiende que la despersonalización del *self* basada en el prototipo «es el proceso que hace posible la conducta grupal» (Hogg, 2001, p. 60). Es decir, los significados compartidos vienen representados por la prototipicalidad endogrupal. En la medida que compartamos más este prototipo, más compartiremos los significados y más nos despersonalizaremos. Precisamente, la despersonalización basada en el prototipo hace que nos concibamos como prototipos y que nuestra conducta asimile o se conforme al prototipo endogrupal relevante en términos de actitudes, sentimientos y acciones. El autoconcepto en términos de un prototipo endogrupal es una representación y evaluación del *self* en términos colectivos, una representación del *self* en términos de cualidades compartidas con los otros.

Una cuestión crítica aquí es ¿cuándo las personas se autocategorizan?, ¿cuándo la prototipicalidad llega a ser la base psicológicamente saliente para el autoconcepto, la percepción y la conducta? En otras palabras, desde esta perspectiva, ¿qué es lo que hace a los sujetos compartir estos significados? La teoría y la investigación sugieren una interacción entre accesibilidad categorial y ajuste categorial que opera dentro del marco motivacional proporcionado por la autoestima y la reducción de la incertidumbre (Hogg

y Mullin, 1999). Las personas influidas por la autoestima y por la reducción de la incertidumbre categorizan el contexto social en términos de categorías que son accesibles en la memoria (porque son valoradas, importantes y frecuentemente utilizadas como aspectos del autoconcepto) y/o accesibles por el contexto inmediato. Este proceso de autocategorización despersonaliza la conducta en términos de prototipo endogrupal.

Hasta aquí se nos puede etiquetar, y no sin razón, de cognitivistas o cuando menos de subjetivistas. Pero no olvidemos que nuestra definición de grupo termina afirmando que el sistema de significados compartidos se construye en *un contexto situacional determinado*. Es decir, la interacción social tiene lugar en un *entorno cultural* y *social* concreto. Los significados y las relaciones que los miembros del grupo *construyen* y *reconstruyen* sociocognitivamente en la interacción personal son —en parte— una reproducción de significados y de relaciones socioculturales preexistentes. La *construcción* ha de ser considerada aquí tanto un fenómeno objetivo como subjetivo (Munné, 1999). Es decir, los demás condicionan mis construcciones de significados al igual que yo condiciono las de los demás, «que no hay construcción sin comunicación ni comunicación sin construcción, que la construcción resulta de la socialización y viceversa o que la atribución y la categorización son construidas tanto como que la construcción es atribuida y categorizada» (Munné, *ob. cit.*, p. 142).

La construcción es un fenómeno subjetivo, o mejor, un proceso subjetivo, porque la realidad es construida por cada sujeto en su intento de ordenar y dar sentido al mundo (ésta sería la postura defendida por los *constructivistas*) y porque determinados conceptos y categorías son convencionales, o sea, decididos por nosotros, construyendo, así, un objeto original (como defienden los construccionistas). En este sentido, podemos pensar que *un grupo lo es en la medida que sus integrantes deciden definirlo como tal*. Pero las cosas sólo en parte son el resultado de cómo las vemos o construimos, ya que lo que pensamos y decimos sobre ellas forma parte de lo que realmente son (Ibáñez, 1997). Es decir, existe una realidad cognoscible independientemente del sujeto que presenta unas propiedades relativamente objetivas (Munné, 1998). [Pensemos, por ejemplo, en los grupos de trabajo que se estructuran en las organizaciones. Independientemente de que yo perciba esa realidad como grupo o no, existe objetivamente una realidad grupal, un conjunto de personas que han de trabajar juntas durante un cierto tiempo para conseguir unos objetivos determinados.] En este sentido, estaríamos hablando de una *psicología construccional* desde la complejidad en el sentido de que es capaz de aceptar una realidad objetivamente cognoscible (Munné, 1999).

Ahora bien, el grupo también es capaz de *reflexionar* sobre su propio funcionamiento y posicionarse críticamente frente a los significados que está reproduciendo en el grupo. Con ello queremos indicar que, aunque los significados son construcciones subjetivas —y objetivas—, la reflexión sobre los mismos conlleva un contraste con la realidad, por lo que el grupo no puede reconstruir como a él le plazca. Es precisamente esta reflexividad lo que va a permitir al grupo ser crítico con sus propios significados. Y esta reflexión es la que permite acceder a la construcción de nuevos significados. Es decir, la construcción sociocognitiva tiene lugar en un contexto situacional en una estructura social que condiciona la interacción, pero «la estructura social se mantiene gracias a las *prácticas* y a los *significados* construidos por los individuos» (Ayestarán y colaboradores, 1996, p. 190).

Esta dialéctica, «reproducción» (tradición o conformidad) *versus* «reflexión» (innovación), es lo que define la dinámica grupal:

> «El grupo es el lugar de *negociación* entre el sistema y los actores. Los actores se organizan en grupos para interpretar y ejecutar el programa impuesto por el sistema. Los actores son absorbidos por el sistema, pero éste ha sido ya parcialmente transformado por aquéllos. La historia de la psicología social de los grupos es un reflejo de esa negociación continua entre el sistema sociocultural y los individuos» (Ayestarán, 1996b, p. 21; la cursiva es nuestra).

Los efectos que estos significados compartidos tienen en los grupos, tanto en términos de procesos como de rendimiento, podemos resumirlos en el siguiente supuesto: que las cosas que son compartidas entre los miembros del grupo tienen un impacto más fuerte tanto a nivel de procesos como de rendimiento que las cosas que no son compartidas. No obstante, esta afirmación precisa el correspondiente despliegue investigador. Con ello queremos dejar aquí abierto un nuevo desafío investigador que bien podría complementarse con la línea más actualmente en boga, la perspectiva de la identidad social.

6.7. ESTADO ACTUAL DE LA PSICOLOGÍA DE LOS GRUPOS

Las predicciones de Steiner (1974) de que a finales de la década de los setenta se daría un resurgir del pensamiento grupal se cumplieron parcialmente, tal y como él mismo reconoció nueve años más tarde (Steiner, 1983), y es que si bien en esta década asistimos a un nuevo interés por la psicología de los grupos, el motivo de ello es muy distinto al profetizado por Steiner. Este autor reflexiona sobre el incumplimiento de sus expectativas. El modesto resurgir del interés por los grupos en Estados Unidos seguía desarrollándose desde una óptica individualista. Steiner matizó que el resurgir de los grupos hubiera tenido lugar siempre que el conflicto social existente en la sociedad pudiera ser atribuido a causas externas e inestables. Y tal como sucedió en Estados Unidos en la década de los sesenta, se estimó que los conflictos sociales se debían a causas internas y estables, por lo que no se admitía que la costosa investigación sobre grupos fuese capaz de ofrecer solución a los problemas.

Sin embargo, si hemos hablado de un resurgir se debe, en buena medida, a las aportaciones de la psicología social europea: «Desde la perspectiva de un editor, los procesos grupales como campo de análisis muestran una asombrosa vitalidad después de haber estado moribunda cerca de un cuarto de siglo. Una gran parte de este crédito debe dirigirse a nuestros colegas europeos, en especial a Tajfel, Moscovici y a sus respectivos colaboradores» (Hendrick, 1987a, p. 8). Entre nosotros también se ha destacado este aspecto: «Desde la psicología social europea de tradición francófona se cuestionará el aislamiento del individuo de su medio social, planteando el análisis de las representaciones sociales como objeto de estudio que reinserta al conocimiento en su contexto social de génesis y uso» (Echebarría y Páez, 1989). Munné (1986, p. 55) lo expresa en estos términos:

> «Los últimos diez años han traído novedades teóricas... Un creciente interés por los fenómenos sociales de naturaleza cognitiva. Esto se debe, entre otras razones, al inicio por Moscovici de los estudios sobre representaciones sociales... Se

> percibe un renacimiento de la investigación sobre grupos, en especial de las relaciones intergrupales, aunque algunos (Moscovici) parecen localizarlo más bien en la dinámica de grupos o lo generalizan de un modo ambiguo a los procesos de grupo, pero matizando que se trata de estudiarlos con enfoque cognitivo.»

En efecto, en Estados Unidos se produjo, en la década de los ochenta, un aumento de las investigaciones de las relaciones intergrupales influido por la obra de Tajfel y es que poco a poco los psicólogos sociales norteamericanos comenzaron a ser receptivos al quehacer psicosocial que se desarrollaba a ese lado del Atlántico. El trabajo de Tajfel y sus discípulos sobre el papel de la categorización social aplicada a las relaciones intergrupales influyó a psicólogos sociales norteamericanos como Brewer (1979) y Wilder (1981; Wilder y Cooper, 1986), así como otros fueron influidos por el trabajo de Moscovici sobre la influencia minoritaria (Levine, 1980; Nemeth, 1986b; Maass y Clark, 1984; Latané y Wolf, 1981; Tanford y Penrod, 1984, etc.). Esta influencia también se pone de manifiesto en las revisiones de la *Annual Review of Psychology* sobre la investigación grupal de estos años. De entre éstas, comentaremos la de Levine y Moreland (1990) por ser la que más eco ha tenido.

Levine y Moreland ponen de manifiesto tres cambios importantes a nivel teórico en el estudio de los grupos. Primero, los grupos están inmersos en una estructura social y adquieren una posición social respecto a otros grupos. En el estudio de los grupos:

> «... muchos investigadores parece que aceptan que los grupos se relacionan entre sí en un vacío social. La mayor parte de los estudios se refieren a dos grupos totalmente separados entre sí. Sin embargo, casi todos los grupos están unidos entre sí de alguna manera, porque comparten algunos miembros, porque han desarrollado algunos lazos de unión o porque están sumergidos en la misma red social. Ocurre también con frecuencia que otros individuos o grupos intervienen en las relaciones intergrupales cuando piensan que los resultados de dichas relaciones pueden afectarles. Como consecuencia de todo ello, resulta que las relaciones intergrupales son más complejas e involucran a muchos actores relacionados entre sí de diferentes maneras. En segundo lugar, parece que los investigadores aceptan que las relaciones entre grupos tienen que ser siempre competitivas, a pesar de que existe suficiente evidencia de la cooperación entre pequeños grupos» (Levine y Moreland, 1990, p. 589).

Segundo, los grupos son ubicados en el contexto de las organizaciones. La estructura social de dichas organizaciones y su ideología van a ser factores importantes a tener en cuenta a la hora de estudiar los grupos pequeños: «La antorcha ha pasado (o dicho más correctamente), ha sido tomada por colegas de otras disciplinas, en particular de la psicología de las organizaciones» (p. 620).

Y tercero, en los conflictos intragrupales, junto al conflicto de intereses, existe el conflicto sociocognitivo, en el que cabe la influencia minoritaria.

En esta revisión se introduce, por primera vez, un apartado que denominan *Ecología de los grupos pequeños:* «Cada grupo ocupa una determinada situación y ésta repercute de alguna manera sobre sus ocupantes» (Levine y Moreland, 1990, p. 586). Se retoma la idea de Lewin de que el entorno físico y social forma parte del espacio vital del grupo, así como su entorno temporal —su desarrollo y evolución— (Moreland y Levine, 1988).

En cuanto al entorno físico, éste ha sido un tema ya estudiado con anterioridad. El mismo Shaw dedicó un capítulo a la influencia del entorno físico. Las condiciones físicas de las empresas y de los despachos, el nivel de hacinamiento, la familiaridad con el entorno y la territorialidad son aspectos que fueron estudiados con mucha anterioridad. Más recientes son los trabajos sobre el impacto de la tecnología en los grupos de trabajo.

Por el contrario, el entorno social ha sido menos estudiado. Caben señalar aquí tres áreas de investigación: las relaciones intergrupales, el entorno de las organizaciones y la pertenencia a diferentes grupos. Respecto a las relaciones intergrupales, Levine y Moreland señalan que algunos autores parecen asumir que los grupos se relacionan en un vacío social, que estas relaciones son siempre competitivas o que se sirven de otros grupos con propósitos de comparación social.

Por lo que se refiere al entorno social de los pequeños grupos en las organizaciones, las investigaciones se han centrado preferentemente en grupos de trabajo de corporaciones empresariales, aunque no han faltado trabajos que han considerado las corporaciones locales. Las organizaciones proporcionan un marco dentro del cual pueden crecer los grupos informales y donde el bienestar de los grupos con frecuencia depende del éxito de la organización en la que están incluidos. Pero incluso los grupos dentro de las organizaciones pueden intentar controlar su entorno. Ancona y Caldwell (1988) argumentan que los grupos de trabajo se adaptan a los contextos corporativos a través de actividades como la negociación, exploración y adquisición de información, etc., que llevan asociadas roles específicos y que los grupos que realizan estas actividades de forma más efectiva son más exitosos.

Por su parte, el entorno temporal de los grupos, es decir, su evolución a través del tiempo, también ha sido objeto de numerosos estudios, especialmente en relación a los grupos experienciales y grupos de terapia. Más recientes son las investigaciones sobre la evolución de los grupos de trabajo. Insko y colaboradores (1980, 1982, 1983), por ejemplo, formaron pequeños grupos de trabajo y luego cambiaron su composición de forma periódica reemplazando los más antiguos por nuevos miembros. Los grupos presentaron aumento de la productividad a lo largo del tiempo, reflejo de la adquisición y transmisión por los miembros del grupo del conocimiento sobre la tarea (cfr. Argote y colaboradores, 1990). Gersick (1988) observó un patrón peculiar de desarrollo en los grupos naturales de trabajo. Ante la realización de un trabajo con unos límites de tiempo determinados, los miembros del grupo comenzaron a trabajar inmediatamente sin excesivos análisis estratégicos. Con el transcurrir del tiempo, los sujetos hicieron cambios estratégicos para poder trabajar más y poder terminar el trabajo a su tiempo. Finalmente, Katz (1982) encontró que como los grupos de trabajo crecían en «antigüedad», a menudo rehusaban o rechazaban consultar fuentes de información tanto de dentro como de fuera de sus organizaciones, lo que limitó su rendimiento, especialmente en tareas más complejas.

El objetivo de gran parte de la investigación en desarrollo grupal es saber por qué y cómo los pequeños grupos cambian a lo largo del tiempo. Es importante recordar que cualquier grupo opera a un nivel de desarrollo determinado y que este nivel de desarrollo puede afectar a otros aspectos del grupo. Moreland y Levine (1988), por ejemplo, describen algunos modos en los que la socialización de los nuevos miembros y la resocialización de los miembros marginales puede variar entre los grupos a diferentes niveles de desarrollo. Otros estudios (por ejemplo, Greene y Schriesheim, 1980) han mostrado que la efectividad de un estilo de líder depende del nivel de desarrollo del grupo.

Otra área de investigación dentro del entorno temporal de los grupos es su formación y desintegración o muerte del grupo. Moreland (1987) argumenta que la formación grupal debe ser vista como un proceso de integración social. Algunas formas de integración social (ambiental, conductual, afectiva, cognitiva) parecen producir pequeños grupos; el reto es descubrir cómo estos procesos se acoplan para producir un grupo particular. La investigación en muerte grupal es menos común. Algunos de los trabajos se han centrado en las consecuencias emocionales de la desintegración del grupo. Sutton y Zald (1985) adoptan un enfoque más amplio argumentando que la desaparición de sistemas sociales implica: *a)* negociaciones respecto a quien es el culpable; *b)* actividades de desbandada, y *c)* actividades de «reconexión» para comenzar nuevas relaciones con los miembros del grupo.

Los siguientes temas tratados por estos autores son los temas clásicos de los grupos: *composición* de los grupos —composición como causa, como contexto y como consecuencia de determinadas normas de formación—, la *estructura* de los grupos —sistema de estatus, de roles y de normas de cohesión grupal—, *conflictos intragrupales* —dilemas sociales, poder, regateo, formación de coaliciones, influencia mayoritaria y minoritaria— y el *rendimiento de los grupos* —liderazgo, productividad, toma de decisiones.

Levine y Moreland finalizan su trabajo con dos conclusiones de marcado sabor lewiniano. La primera, *groups are alive and well, but living elsewhere.* Confirmando así una de las previsiones de Steiner: el estudio de los grupos se desarrollará más en el futuro dentro de las organizaciones («si los psicólogos sociales no investigan el grupo, alguien seguramente lo hará», Steiner, 1986, p. 283). Para Levine y Moreland, la psicología social ha perdido el dominio en el campo de la investigación grupal, a pesar de su excelente investigación en este área, por lo que no nos ha de extrañar que sean otros investigadores procedentes de otros campos los que se ocupen de ellos. En este sentido, Levine y Moreland se muestran optimistas: «Más que lamentar el declive del interés por los grupos, deberíamos celebrar todos su resurgir, aunque en lugar diferente» (p. 620).

La segunda conclusión es que *there is nothing so good as a practical theory*. Levine y Moreland apuntan el entronque que se está produciendo entre la investigación y la teoría: «Lejos de ser ateórica, la mayoría de las investigaciones sobre grupos está fuertemente ligada a la teoría» (p. 621), tal como puede constatarse en Mullen y Goethals (1987) y en el resurgir incluso de teorías tradicionales como la psicoanalítica, la teoría de sistemas, etc.

Desde un punto de vista metodológico, el estudio de los grupos se aleja de los laboratorios para acercarse a los grupos naturales. Esta tendencia probablemente seguirá vigente dada la utilización cada vez mayor de simulaciones por computador o el análisis de redes sociales. Probablemente, también se hará uso de nuevos métodos para evaluar y analizar los procesos de grupo.

En suma, puede considerarse la revisión de Levine y Moreland como una revisión muy completa tanto en la esfera de lo teórico como en la síntesis sobre los progresos de la investigación sobre los grupos pequeños, echándose en falta el tratamiento de las relaciones intergrupales. Aun así, estos autores insisten en la necesidad de considerar a los grupos como sistemas abiertos, ya que, constituidos y formados por individuos sociales, son parte, a su vez, de organizaciones más amplias en un marco comunitario. De ahí su consideración por la ecología de los grupos pequeños: entorno físico, entorno social y entorno temporal. A estos tres elementos, Ayestarán (1993b) añade un cuarto elemento, el entorno cultural, pues la interacción social intragrupal que se produce y que construye

roles y normas sociales que permiten el funcionamiento grupal tiene lugar en un entorno cultural. Ayestarán, además, especifica que la influencia del entorno físico sobre el grupo no se reduce a los temas clásicos de la territorialidad, espacio personal y situación espacial de los miembros dentro del grupo (como hizo Shaw, 1979), sino que ha de incluir, entre otras, cuestiones referidas a la influencia de las nuevas tecnologías.

Si tenemos que sintetizar en pocas palabras la década de los ochenta, hemos de decir que esta década ha sido testigo del incremento del interés por los grupos (véase, como prueba de ello, los varios miles de referencias incluidas en la última edición del manual de Hare, Blumberg, Davies y Kent, 1994) al mismo tiempo acompañado por una importante fragmentación: «Las diferencias en cuanto a los enfoques teóricos adoptados, las metodologías utilizadas, los objetos de estudio o las orientaciones de carácter básico o aplicado que se daban a las investigaciones atomizaron el campo y, en parte, recluyeron al estudio psicosocial tradicional en los ámbitos estrictamente académicos» (Alcover, 1999a, p. 71).

Las aportaciones de los psicólogos sociales europeos permitieron una fertilización de enfoques y datos que enriquecieron y revitalizaron el estudio de los grupos. La valoración, no obstante, de este impulso no fue unánime. Steiner (1986), por ejemplo, afirmaba que las tendencias paradigmáticas dominantes en la época inhibían la investigación sobre grupos. La hegemonía de los enfoques individualistas, la presencia de las perspectivas cognitivas en todos los ámbitos y el auge de las teorías de alcance medio hacían casi imposible el estudio de los grupos. Moreland, Hogg y Hains (1994) señalan que estas luces y sombras provocan tantas alegrías como preocupaciones. Alegrías, porque es evidente el interés por parte de los psicólogos sociales en volver —«como en los buenos viejos tiempos»— a ocuparse de los grupos. Preocupaciones, porque:

> «... la moderna investigación sobre grupos adopta a menudo formas inusuales. La mayor parte de ella está influida por los enfoques europeos y de la cognición social. Se centran fundamentalmente en el estudio de las relaciones intergrupales, utilizan sobre todo experimentos de laboratorio y suelen tener un fuerte sabor individualista. Se realizan pocos intentos de estudiar la conducta social y muchos de los "grupos" analizados son "mínimos" en su naturaleza. Algunos investigadores que se acercan a los grupos utilizando enfoques más tradicionales se muestran perturbados por este tipo de trabajos. Dudan de su valor, envidian la facilidad con la que se realizan y temen que puedan inundar el campo. ¿Están realmente interesados en los grupos los autores que llevan a cabo esta nueva investigación?» (Moreland, Hogg y Hains, *ob. cit.*, pp. 548-549).

La corta distancia temporal no nos permite aún dar o quitar la razón a defensores y/o detractores sobre las directrices en las que se ha embarcado la actual investigación sobre grupos, aunque tal vez el tiempo no dictamine vencedores y vencidos dadas las necesarias polémicas de las que se nutre el avance científico.

La psicología de los grupos: un valor en alza, no sin esfuerzo

Son numerosos los autores (por ejemplo, Manstead, 1990; Reis y Stiller, 1992; Hogg y Moreland, 1993; Moreland y colaboradores, 1994; Hogg y Moreland, 1995; Vala, Lima y Caetano, 1996; Beck y Diehl, 1997; Sanna y Parks, 1997; Abrams y Hogg, 1998)

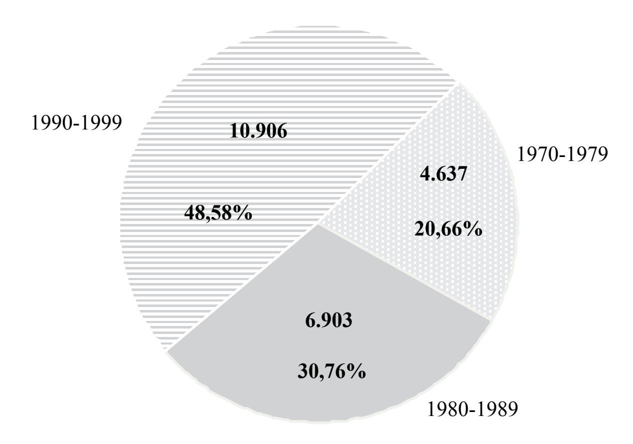


Figura 6.2. Trabajos publicados sobre grupos en las tres últimas décadas

que destacan el notable incremento en la investigación psicogrupal en estos años. Esto se hace más relevante si lo comparamos con décadas anteriores. Así, en el estudio bibliométrico que realizamos (1970-1999), la producción en la década noventa-noventa y nueve (48,58 por 100) casi igualó a la producción conjunta de las dos anteriores décadas (51,42 por 100). En la Figura 6.2 representamos la evolución de la producción resultante en estas tres últimas décadas.

Si analizamos esta producción en su distribución geográfica (véase la Figura 6.3), observamos que el mayor porcentaje corresponde a América del Norte (Estados Unidos y Canadá), si bien con ligeras variaciones con respecto a la producción en Europa. Los porcentajes calculados se refieren a la producción generada bajo el marco institucional del primer autor, con lo que la adscripción geográfica no toma en cuenta la nacionalidad de los autores ni la pertenencia institucional del resto de los firmantes. Por tanto, los porcentajes son un índice del esfuerzo y el interés institucional por la investigación grupal.

Para una mayor clarificación de esta producción en su distribución geográfica, dividimos la década de los noventa en dos periodos (1990-1995 y 1996-1999) dada la elevada producción en estos años. El porcentaje medio en estas tres últimas décadas en América

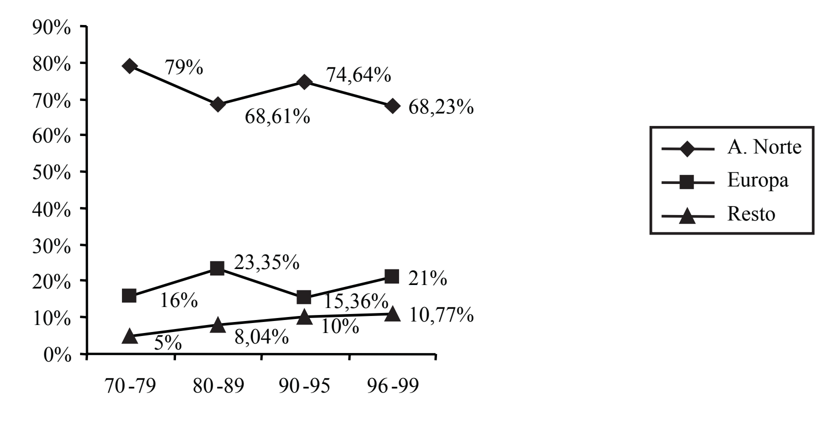


Figura 6.3. Distribución geográfica de la producción sobre grupos

del Norte fue del 72,62 por 100, situándose el porcentaje más alto en la década de los setenta y el más bajo en la década de los ochenta y segunda mitad de los noventa, fruto, qué duda cabe, de la influencia de la psicología europea de los grupos. Respecto a Europa (occidental y oriental, incluida Rusia), el porcentaje medio fue del 18,83 por 100, situándose el nivel más alto en la década de los ochenta y segunda mitad de los noventa, al contrario que en América del Norte. En cuanto al resto de los países (Australia, Israel, Japón, Nueva Zelanda, Sudáfrica, India, etc.), observamos una tendencia creciente en la producción sobre grupos motivado en gran parte por el *zeitgeist* del tiempo.

A finales de los ochenta y principios de los noventa nos encontramos con publicaciones muy significativas que denotan una nueva fase en el ámbito de la psicología de los grupos. Siguiendo a Ayestarán (1993b), enumeramos las siguientes: Hendrick (1987a, b); Mulen y Goethals (1987); Moscovici y Mugny (1987); Zanna, Olson y Herman (1987); Hinshelwood (1987); Brown (1988-2000); Hogg y Abrams (1988); Smith y Peterson (1990); Turner (1990); Levine y Moreland (1990); De Visscher (1991); Hosking y Morley (1991); Hogg (1992); Moscovici y Doise (1992); etc. A éstas hay que añadir: Hare, Blumberg, Davis y Kent (1994); Long (1992); Johnson y Johnson (1994); Hogg y Abrams (1993); Wheelan (1994); Witte y Davis (1996), Sedikides, Schopler e Insko (1998), Tindale y colaboradores, (1998); Levine y Moreland (1998); Abrams y Hogg (1999), entre otras. En nuestro país, contamos con las obras más recientes de Ayestarán (1996c); González (1995-1997); Morales, Páez, Deschamps y Worchel (1996); Canto (1998), y Gil y Alcover (1999). Por último, citar el libro traducido al español de Bourhis y Leyens (1996). Todos estos trabajos reflejan la relevancia y fecundidad que el momento presente está generando en torno a la psicología de los grupos.

Manstead (1990) realizó una comparación *ad hoc* de los tópicos que aparecieron entre 1981-1982 y 1987-1989 en el *European Journal of Social Psychology* y en el *British Journal of Social Psychology*, y concluyó que existía un aumento en la investigación referida a las relaciones intergrupales y una disminución en la investigación sobre percepción social. Manstead predijo que durante los noventa existiría un mayor aumento en la investigación sobre relaciones intergrupales y que esto podría estar acompañado por una tendencia a la baja en la investigación sobre procesos intragrupales.

Moreland, Hogg y Hains (1994), tras revisar los artículos que han sido publicados desde 1975 hasta 1993 en el *Journal of Experimental Social Psychology*, *Journal of Personality and Social Psychology* y el *Personality and Social Psychology Bulletin*, tratan de dar respuesta a la cuestión de si tal incremento se debe a causas sistemáticas y significativas que puedan ser detectadas en el marco de la psicología social retomando así la tarea iniciada por Steiner, aunque éste nunca pretendió un análisis sistemático para responder a tales cuestiones.

Para Moreland y colaboradores, el incremento de la investigación en psicología de los grupos obedece principalmente a dos hechos: el reconocimiento por parte de los psicólogos sociales norteamericanos de la psicología social europea, con Tajfel, Moscovici y Doise a la cabeza, y la consolidación de la cognición social en su aplicación al estudio de los grupos en la década de los ochenta (Hamilton, 1981; Jones, Wood y Quattrone, 1981; Linville y Jones, 1980, etc.). Tras constatar el carácter experimental de la mayoría de las investigaciones revisadas (76 por 100), frente al 3 por 100 de trabajo de campo y el 1 por 100 observacional con grupos naturales, Moreland y colaboradores destacan las áreas más populares y fructíferas en el ámbito grupal. Éstas son:

a) El ámbito de las relaciones intergrupales, que ocupa el primer lugar con un 38 por 100 del conjunto total de artículos sobre los grupos. Analizando el área de las relaciones intergrupales, la mayoría de las investigaciones han tratado los estereotipos (60 por 100) seguido del conflicto intergrupal y de la identidad social.
b) En segundo lugar, destaca la temática del rendimiento grupal (23 por 100), y dentro de este área, se ha investigado sobre la toma de decisiones, productividad grupal y liderazgo principalmente.
c) En tercer lugar, sobresalen las investigaciones sobre el conflicto intragrupal (17 por 100), versando los artículos sobre la negociación y formación de coaliciones, influencia social, dilemas sociales y poder.
d) Por último, hay una serie de áreas menos investigadas, pero no por ello menos importantes, como son la estructura grupal (8 por 100), la composición de grupos (7 por 100) y la ecología de grupos (4 por 100).

Moreland y colaboradores destacan que el 16 por 100 de los estudios revisados manifestaban influencias de la psicología social europea; de éstos, el 72 por 100 se centraba en las relaciones intergrupales y el 14 por 100 en el conflicto intragrupal. Por otra parte, el 31 por 100 de los artículos presentaba influencias de la cognición social, dedicándose la mayoría de los estudios (71 por 100) a las relaciones intergrupales. Del cómputo total de páginas revisadas por los autores, el 23 por 100 de las páginas de las revistas de psicología social trataba sobre grupos. Si se elimina la influencia del impacto de la denominada psicología social europea, tan sólo quedaría un 15 por 100 de las mismas. De igual modo, si se elimina el impacto del paradigma de la cognición social, el número total de páginas sobre grupos quedaría reducido al 8 por 100. Tal y como exponen Moreland y colaboradores:

> «Atribuimos esos cambios (en el aumento del interés por los grupos en la psicología social) a los progresos científicos dentro de la propia psicología social, especialmente al desarrollo de nuevas y excitantes teorías sobre los grupos. En particular, sugerimos que el resurgir reciente del interés por los grupos puede reflejar dos tendencias crecientes como son las aproximaciones de la cognición social y la psicología social europea al estudio de los grupos» (p. 547).

Vala, Lima y Caetano (1996) se sirvieron de la décima reunión de la Asociación Europea de Psicología Social Experimental de 1993 para investigar el perfil y la popularidad de diferentes tópicos en la psicología social europea. Vala y colaboradores identificaron 249 palabras distintas que se sucedieron 870 veces a lo largo de 339 trabajos que se presentaron. Las dos palabras claves más frecuentemente utilizadas fueron «identidad social» (4,9 por 100) y «estereotipos» (4,2 por 100), seguidas por «emoción» (3,9 por 100), «relaciones intergrupales» (3,6 por 100), «self» (3,4 por 100), «grupos» (2,7 por 100) y «representaciones sociales» (2,5 por 100). Vala y colaboradores concluyen afirmando que la *conducta intergrupal* permanece como el tópico más importante en la psicología social europea, pero que el estudio de los procesos intragrupales (incluyendo el estudio de las normas) está experimentando un resurgimiento.

Hogg y Moreland (1995) aplicaron la misma metodología que Moreland y colaboradores para investigar las tendencias desde 1975 hasta 1994 en dos revistas europeas: *European Journal of Social Psychology* y *British Journal of Social Psychology*. Encon-

traron una tendencia ascendente a lo largo de estos años desde el 28 por 100 de páginas en 1975 hasta casi el 50 por 100 de páginas en 1994. Los tópicos grupales más populares fueron relaciones intergrupales y conflicto (53 y 21 por 100, respectivamente). Los tópicos tradicionales, tales como estructura grupal y rendimiento grupal, sólo llegaron al 9 y 7 por 100, respectivamente.

Sanna y Parks (1997), tratando de completar aún más la investigación de Hogg y Moreland, tomaron como referencia las revistas *Journal of Applied Psychology, Organizational Behavior and Human Decision Processes* y *Academy of Management Journal*. Estos autores encontraron que los tópicos grupales más populares fueron los tópicos intragrupales de rendimiento grupal, que mostraron una tendencia descendente a lo largo de los años (1975-1994), y el conflicto intragrupal, que mostró una tendencia opuesta. Indicar que estos autores tan sólo encontraron el 2 por 100 de artículos sobre organizaciones interesados por las relaciones intergrupales, mientras que Moreland y colaboradores encontraron el 38 por 100 de artículos de psicología social. Claramente, el tipo de revistas consultadas es un determinante importante de los resultados encontrados. En este caso, se consultaron revistas con marcado cariz organizacional; en el caso de Moreland y colaboradores, lo fueron de psicología social. Esto pone de manifiesto que en el ámbito de las organizaciones los principales tópicos de interés sobre grupos son diferentes de los del ámbito de la psicología social.

En una línea muy similar se sitúa la revisión de Huici (1996), que la define como una continuación de la realizada por Ayestarán (1993b), y donde repasa los últimos avances que se han producido en los años 1994 y 1995 a partir del análisis de las revistas *Journal of Personality and Social Psychology, Small Group Research, European Journal of Social Psychology, European Review of Social Psychology* y *Revista de Psicología Social*. Esta revisión la estructura en tres áreas: relaciones intergrupales, influencia minoritaria y relaciones intragrupales (véase el Cuadro 6.3)

Cuadro 6.3. La psicología de los grupos a mitad de los noventa

1. **Relaciones intergrupales:** «se advierte un predominio de los trabajos derivados de la teoría de la identidad social y de la categorización del yo». Los núcleos de las diversas líneas de investigación que tienen lugar en este área tratan de resolver cuestiones tales como:

   a) *Incidencia de la identificación social* en función del *tamaño* del grupo, de su *estatus* (en grupos de estatus bajo se reduce la identificación cuando se puede salir de ellos, pero lo opuesto sucede con grupos de alto estatus) y de la diferenciación intergrupal y homogeneidad endogrupal, principalmente en grupos políticos
   b) *Niveles de identificación de forma vertical*, es decir, con categorías de distinto nivel de inclusividad (por ejemplo, identidad regional, nacional, supranacional). Recientemente, Simon y colaboradores (1995) han indicado que un nivel más alto de diferenciación regional conlleva una búsqueda de mayor distintividad del endogrupo nacional y una mayor percepción de la homogeneidad regional que nacional.
   c) *Medida de la identidad.* La elaboración de la medida de *autoestima colectiva* de Luhtanen y Crocker (1992) ha permitido hacer frente al problema de los efectos de la discriminación intergrupal en la autoestima al poderse medir tales efectos en la autoestima derivada de la pertenencia a grupos. Deaux y colaboradores (1995), en un estudio llevado a cabo sobre los principales tipos de identidades, encontraron las siguientes: relaciones personales, vocaciones, afiliaciones políticas, grupos étnicos y religiosos y grupos estigmatizados.

Cuadro 6.3. La psicología de los grupos a mitad de los noventa *(continuación)*

d) *Variables socioestructurales en la diferenciación intergrupal*, como estatus, poder, tamaño de grupo y permeabilidad de las fronteras de grupo. Numerosos trabajos han puesto de manifiesto la superior discriminación en los grupos de alto estatus. Blanz y colaboradores (1995) destacan la tendencia «natural» a sobrestimar el tamaño y el estatus del endogrupo. Linderman y Koskela (1994) ponen de relieve que cuando la pertenencia al grupo no es controlable, las mayorías discriminan más que las minorías en la dimensión relevante para la tarea. La minoría lo hace en la irrelevante. Lalonde y Silverman (1995) analizaron el efecto de la permeabilidad del grupo en las estrategias individuales o colectivas y encontraron que en situaciones de posibilidad de abandono del grupo se daban las estrategias individuales y en condiciones de grupo cerrado, cuando la categorización es prominente, se daban las estrategias colectivas. *Otras variables* que también se han considerado: la presencia de más de un exogrupo en la diferenciación intergrupal, pues cuando hay más de uno ésta no se produce; el favoritismo endogrupal en un contexto empresarial, y en las preferencias de pareja para una cita.

e) *Efecto de la homogeneidad del endogrupo*, que viene determinado por:

— La condición mayoría-minoría, dándose en esta última.
— La relevancia de los atributos para la identidad social, la homogeneidad sólo se da en los relevantes.
— El contenido de los estereotipos de los grupos que se daban en un determinado contexto social.

Este efecto ha sido puesto en cuestión por Bartsch y Judd (1993), quienes atribuyen el efecto a una confusión con el tamaño del grupo (los grupos pequeños son más homogéneos), pero que ha tenido su réplica en el propio Simon (1995), indicando los distintos modos empleados para separar el efecto del tamaño y el marco de referencia intergrupal. También se ha analizado la homogeneidad del endogrupo en grupos minoritarios y que está relacionado con la percepción de cohesión y con la autoestereotipia.

f) *El efecto «oveja negra»*, consistente en que se puede simultanear el sesgo endogrupal y el denigrar a los miembros indeseables del grupo. Se trata de un fenómeno de diferenciación simultánea intra e intergrupal (Marques y Páez, 1994; Marques, Abrams, Páez y Hogg, 2001).

g) *Otros temas* dentro de este área son las representaciones sociales y la reducción del conflicto intergrupal.

Ibáñez (1994), en una revisión crítica sobre las investigaciones realizadas en torno a las relaciones intergrupales, destaca la importancia de tener en cuenta la dimensión ideológica y señala el peligro de la descontextualización de tales tipos de relaciones. Además, demanda la necesidad de tener en cuenta el contexto sociohistórico que constituye coordenadas societales en las que se produce. Reconoce, por último, la necesidad de un enfoque interdisciplinar con una atención particular a las prácticas del lenguaje como vehículo privilegiado de la ideología. Huici (1996) recalca la necesidad de realizar con más frecuencia estudios de carácter longitudinal en los que se investigue el mantenimiento de la identidad social en distintos contextos y el acierto que ha supuesto el estudiar el impacto que tiene el estatus en las relaciones inter e intragrupales.

2. **Influencia minoritaria.** Se destaca el *modelo de elaboración del conflicto* propuesto por Pérez y Mugny (1993), «un importante intento de integración de teorías e investigaciones

Cuadro 6.3. La psicología de los grupos a mitad de los noventa *(continuación)*

en el dominio de la influencia social, teniendo en cuenta la multiplicidad de tareas que se han empleado para medir la influencia, fuentes, niveles de influencia y procesos a través de los que se da la influencia» (p. 10). En cuanto a la investigación empírica, los trabajos versan sobre los efectos de la censura en la influencia minoritaria, el estatus de la fuente, la cohesión de la fuente y los efectos de conversión o polarización latente, la eficacia para el cambio de actitud de la internalización del conflicto suscitado por la fuente minoritaria, la consistencia minoritaria desde una perspectiva comunicativa, etc. Las investigaciones a este respecto deberían enmarcarse más en la dinámica grupal y tener más presente la variable tiempo.

3. **Relaciones intragrupales.** Su revisión resulta más compleja porque sigue siendo un área muy fragmentada debido a la interdisciplinariedad, lo que hace que las publicaciones se dispersen en distintas revistas propias de cada disciplina, lo que, según Levine y Moreland (1990), lleva a que los logros y desarrollos sean poco visibles. Esta autora comparte la necesidad, tan reclamada por diversos autores, de incrementar el estudio de los grupos en contextos naturales donde se consideren los múltiples aspectos dinámicos y temporales implícitos en ellos en una línea similar, aunque con matices diferenciadores, a los defensores de los enfoques ecológicos.

Worchel (1994), en un trabajo curiosamente titulado *Puedes volver a casa otra vez: haciendo volver la investigación de grupo al contexto de grupo con la vista puesta en las cuestiones de desarrollo*, al hacer un diagnóstico de la situación actual como contrapuesta a la investigación clásica en este campo, indica que con el advenimiento del cognitivismo los psicólogos sociales de los grupos se han ocupado más de lo que sucede dentro del individuo que de observar la interacción y las secuencias de actos observables, siendo extraídas las conductas del contexto grupal y sujetas a un examen microscópico y descritas como efectos y puntos finales de una cadena. Para Worchel, uno de los peores golpes, aunque no intencionado, que ha recibido la dinámica intragrupal procede del trabajo desarrollado en el campo de la identidad social y de la categorización social a través de la utilización del paradigma del grupo mínimo, ya que promueve el estudio de grupos no interactivos:

> «... uno puede leer muchas descripciones de procedimientos actuales de investigación en grupos sin encontrar para nada un grupo de sujetos real...; los sujetos son examinados como individuos, mientras que el grupo se esconde fuera de la habitación o sólo está en la mente de los sujetos» (p. 207).

Worchel insiste en la necesidad de investigar los grupos en su contexto, y teniendo en cuenta el desarrollo temporal, promoviendo más estudios de campo frente a los experimentales. Pero estas opiniones no son del todo compartidas por otros revisores. Hare y colaboradores (1994), por ejemplo, en su *Handbook of Small Group Research*, indican un declive aparente que coexiste con una gran producción en el campo, aunque también señalan la necesidad de un enfoque más globalizador del estudio de los pequeños grupos y de situar su estudio en un contexto más amplio.

Desde el punto de vista teórico, son diversas las propuestas que existen para integrar las investigaciones y microteorías formuladas sobre la dinámica grupal. Huici (1996) las

concretiza en los siguientes autores: Fiske y Goodwin (1994), porque intentan demostrar la posibilidad de convergencia entre las áreas de la cognición social y la de los pequeños grupos; Hinsz (1995), porque subraya la importancia de los modelos mentales en cómo los individuos interactúan con los sistemas sociales teniendo en mente los atributos del sistema y de la interacción; Shelly (1995), porque desarrolla y amplía la teoría de la interacción de Bales (1950b), y Ayestarán (1996a, b), porque «aporta una teoría integradora y articuladora de niveles de los principales procesos de grupo, de la que el campo está bien necesitado» (Huici, *ob. cit.*, p. 14). A éstas nosotros añadimos las obras de Sedikides, Schopler e Insko (1998) y la de Abrams y Hogg (1999). La primera trata de relacionar la cognición y la conducta en contextos intergrupales: «¿Cómo la cognición intergrupal (por ejemplo, estereotipos, juicios, memorias) influye en la conducta intergrupal (por ejemplo, favoritismo endogrupal, discriminación, movimientos sociales)? ¿Cómo la conducta intergrupal cambia la cognición intergrupal? ¿Cuáles son los roles del afecto, procesos motivacionales y contexto social? ¿Cómo de efectivo puede ser cambiar la cognición intergrupal alterando la conducta intergrupal? Éstas son las cuestiones generales de este volumen» (p. xi). La segunda, la obra editada por Abrams y Hogg (1999), trata de integrar a lo largo de los catorce capítulos de los que consta la cognición social y la perspectiva de la identidad social.

Por lo que se refiere a los aspectos metodológicos en este área, cabe destacar los problemas derivados de estudiar a nivel grupal variables que deben estudiarse a nivel individual, y viceversa (Hoyle y Crawford, 1994), y los derivados de la dependencia de las observaciones (Burlingame y colaboradores, 1995). No han faltado quienes desde una dura crítica en el área de comunicación en pequeños grupos proponen soluciones al respecto. Así, Frey (1995) señala, entre otras: el estudio de los grupos en su contexto; el estudio preferente de ciertos tipos de grupos: con fronteras estables, pero permeables con el entorno y que guarden una interdependencia con el sistema social; el ampliar el campo temático más allá de la toma de decisiones en grupos de trabajo, así como ampliar los procedimientos metodológicos, dando prioridad a la entrevista en profundidad. Finalmente, la utilización de nuevas técnicas de análisis de la interacción de grupo, como la propuesta desde el modelo de las relaciones sociales (Kenny y La Voie, 1984), pueden servir para abrir una nueva vía al trabajo en este campo (Ayestarán y colaboradores, 1992).

A comienzos de los noventa se publicó una exhaustiva síntesis de la investigación sobre grupos donde se reseñaban unos 250 estudios aparecidos entre 1986 y 1989. Reseñamos esto porque esta publicación se hizo no en una revista «psicológica», sino en el *Journal of Management* (Bettenhausen, 1991), continuando la línea iniciada en la misma publicación unos años antes por Gist, Locke y Taylor (1987). Todo esto no hace sino poner de manifiesto que los grupos están vivos —siguiendo la expresión de Levine y Moreland— y que otras disciplinas están ganando terreno a la psicología social como si a ésta «le costase mucho el grupo» (Huici, 1996, p. 15). Esto nos lleva a pensar en un cambio de dominio hacia intereses más prácticos, lo que hace que los grupos se estén estudiando en contextos más naturales, eso sí, con un predominio de los grupos de trabajo y de toma de decisiones, como ya señalaron en su momento Levine y Moreland (1990).

Este hecho, y siguiendo con nuestro esquema de revisión que toma como base la *Annual Review of Psychology*, se pone de manifiesto en las revisiones de Mowday y Sutton (1993) y Guzzo y Dickson (1996), siendo esta última donde se revisa, por primera vez en esta publicación, la investigación de los grupos en el contexto de las organizaciones, especialmente en las organizaciones de tipo empresarial. Es preciso destacar la

relevancia de estas revisiones, sobre todo si tenemos en cuenta las reticencias y la profunda desconfianza que durante décadas mostraron las organizaciones hacia los grupos, debido, fundamentalmente, a la influencia de las corrientes tailoristas y fayolistas, centradas en el control del individuo y temerosas de la amenaza de los grupos como focos potenciales de resistencia organizada en contra de la racionalización de la producción (Bramel y Friend, 1987).

El cambio de perspectiva —que se inicia en la década de los ochenta— tuvo como consecuencia pasar de contemplar los grupos como *el problema* a considerarlos como *la solución*, valorando su capacidad para optimizar el rendimiento y la eficacia de las organizaciones (Guzzo y Shea, 1992). Por supuesto, las experiencias Hawthorne tuvieron que ver mucho en todo esto, así como los conocimientos procedentes de otras áreas (la tradición psicosocial en dinámica de grupos, educación, intervención social, ámbito psicoterapéutico, etc.). Es decir, no se puede considerar como un campo nuevo o carente de raíces, por lo que es más correcto hablar de una puesta al día y una revitalización del campo.

El apogeo de la investigación sobre grupos y equipos de trabajo vivido en las dos últimas décadas ha traído consigo la formulación de una multiplicidad de modelos teóricos. A modo de síntesis, podemos indicar que las principales características que presenta la investigación actual sobre los grupos en contextos organizacionales pueden resumirse en los siguientes puntos (Alcover, 1999b, p. 72):

«— Consideración de la eficacia como la variable dependiente clave.
— Importancia de las variables procedentes del contexto en el que se encuentran ubicados los grupos.
— Consideración de los aspectos temporales implícitos en la existencia de los grupos.
— Efectos provocados por el impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación sobre los procesos grupales.
— Erosión o ruptura de los límites de los grupos como consecuencia de la flexibilidad funcional, temporal y numérica a las que se ven sometidos.
— Consideración de las características de diversidad de los miembros que componen los grupos y equipos.»

También en otros ámbitos resulta posible identificar nuevos impulsos e intentos de revalorización. Así, por ejemplo, en el terreno de los grupos de terapia, en especial de orientación psicodinámica, donde se aprecia una corriente dedicada a la recuperación de las aportaciones freudianas (por ejemplo, Morgan y Thomas, 1996; Parker, 1997), aunque hay que apuntar, como hicimos en el ámbito organizacional, que estas aportaciones no estuvieron ausentes del todo, como se pone de manifiesto en el trabajo grupal desarrollado en Francia en décadas anteriores por autores como Anzieu o Kaés (Fischer, 1990). Esta tendencia se observa también en la actualización del pensamiento y los trabajos aplicados de Bion por su influencia implícita en muchos enfoques posteriores y su posible aplicación a los grupos de trabajo en contextos organizacionales (Guzzo y Shea, 1992).

En síntesis, podemos afirmar que la eclosión de enfoques teóricos, estrategias de investigación, que recogen las influencias de múltiples perspectivas y disciplinas científicas en el estudio de los grupos, nos permite albergar un moderado optimismo sobre la revitalización de la investigación grupal, pero sin querer caer en la complacencia.

Existen, no obstante, problemas que demandan de nosotros un estado de tensión para su resolución. Entre ellos, la fragmentación del campo, debida a su creciente multidisciplinariedad y la escasa atención prestada a ciertos fenómenos grupales, dado que se ha primado el análisis de las relaciones intergrupales en detrimento del estudio de los procesos intragrupales y dentro de éstos, se ha focalizado el interés en el conflicto o rendimiento en los grupos frente al estudio dedicado a la composición y a la estructura grupales o a la ecología de los grupos. Por otro lado, los motivos que impulsan a los investigadores a estudiar los grupos tienen que ver más con aspectos teóricos y metodológicos, fácilmente accesibles, que con tratar de dar respuesta a algunos problemas sociales importantes.

Levine y Moreland (1998) insisten en la necesidad de reconsiderar el supuesto, habitualmente asumido, de que los fenómenos grupales pueden ser explicados en términos de pensamientos y sentimientos *individuales*. Huici (1996) precisamente cuestiona que la solución provenga del lado de la cognición social, «a pesar de las muchas aportaciones que pueden proceder de ahí» (p. 15). Es preciso considerar la influencia de factores temporales, tales como el desarrollo y la socialización grupales, de las comunicaciones de los miembros, de los procesos sociales intra e intergrupales, de enfocar sus aspectos dinámicos y su evolución en contextos naturales, de realizar «esfuerzos globalizadores que vean al grupo como un sistema abierto y tratando de llevar a cabo una articulación de niveles» (Huici, 1996, p. 15).

Para Levine y Moreland, los problemas identificados no son imposibles de resolver, si bien exigen un esfuerzo considerable. El optimismo para dicha resolución es manifiesto:

> «Dada la crítica contribución que una ciencia vigorosa de la dinámica de grupos puede realizar de cara a la explicación de la conducta humana y al impulso del bienestar humano, estamos plenamente seguros de que los investigadores de los grupos asumirán los retos necesarios para asegurar la continuidad en la vitalidad de su campo de investigación» (Levine y Moreland, 1998, p. 449).

La psicología de los grupos en España

No sería justo por nuestra parte no dedicar un apartado al análisis de la psicología de los grupos en nuestro contexto. Precisamente queremos cerrar el epígrafe del estado actual de la psicología de los grupos acercando esta disciplina a nuestra realidad. A este respecto, son varios los autores que a lo largo de las dos últimas décadas han realizado esta tarea (Blanco, 1987; González, 1991; Ayestarán, 1993a; González, 1993; Huici, 1996; González, 1998; Ayestarán, 1998a, b; Gil y Alcover, 2000). Y subrayamos lo de las dos últimas décadas porque es en los ochenta y noventa cuando la psicología de los grupos alcanza la completa normalización en nuestro país, tanto en el ámbito teórico como aplicado, como así lo destacan Gil y Alcover (2000). La revisión de estos dos autores, dada su actualización y exhaustividad, será la que nos sirva de guía en la redacción de esta cuestión.

Si comenzamos por los primeros destellos, hemos de decir que ya en la década de los cincuenta encontramos los primeros atisbos de este interés por los grupos, siendo los sociólogos (por ejemplo, Gómez Arboleya y Lucas Verdú) los pioneros en este campo (Jiménez Burillo, 1976). A finales de esta década encontramos los trabajos de Siguán (1958) —sobre la técnica del *role playing* en la enseñanza de la psicología industrial— y de Murillo y Jiménez Blanco (1958) sobre la conciencia del grupo utilizando una muestra de universitarios valencianos. Ya en la década de los sesenta, encontramos trabajos que

atienden diversos aspectos del ámbito aplicado de los grupos: psicoterapia de grupo en alcohólicos (Alonso Fernández, 1961), aplicación de la técnica sociométrica en el ámbito educativo (Montoya, 1961). En 1963, la *Revista de Psicología General y Aplicada* dedicó una sección especial sobre dinámicas de grupos donde se recogen varias contribuciones presentadas a un simposio sobre psicología social. Años más tarde, el profesor Pinillos (1965) publicaba una reflexión sobre los aspectos psicodiagnósticos de la dinámica de grupo, al que le siguieron otros trabajos sobre los planos objetivo y afectivo de los grupos pequeños y su papel en el contexto social (Buceta, 1968) y sobre los grupos primarios en el ejército español (Rotger, 1968-1969).

En la década de los setenta, principalmente en su segunda mitad, los trabajos presentan una amplia variedad, fruto de la institucionalización de la Psicología en nuestro país, que se verá superada con creces en las dos siguientes décadas, que «representan la completa normalización de la psicología de los grupos en nuestro país, en lo que respecta tanto al ámbito teórico como al aplicado, alcanzando niveles similares a los del resto de países de nuestro contexto cultural, reflejado tanto en el volumen de producción como en la fluidez de los intercambios y de la colaboración internacionales» (Gil y Alcover, p. 107).

Dada la diversidad teórica y metodológica que la investigación grupal en España presenta en la actualidad, Gil y Alcover (2000) han sistematizado esta prolija información sobre el tratamiento que reciben los grupos en: *a)* los diferentes manuales publicados por autores españoles, diferenciando entre manuales de psicología social y manuales dedicados específicamente a la psicología de los grupos; *b)* las contribuciones a congresos, especialmente en los Congresos Nacionales de Psicología Social, y *c)* revistas como la *Revista de Psicología General y Aplicada*, que recoge los primeros artículos y contribuciones presentadas a distintos congresos, o la *Revista de Psicología Social*, que inicia su andadura con el tema de debate *La falacia del grupo*.

Desde este material, Gil y Alcover abordan la revisión de los principales contenidos y aplicaciones de la psicología de los grupos, excluyendo ciertos temas como los procesos psicosociales básicos relacionados con el comportamiento grupal e intergrupal. Esta revisión la organizan en torno a:

1) Modelos y teorías, donde

> «...si bien los modelos sociocognitivos gozan de una amplia aceptación, como se muestra en la revisión que hace Huici (1996) y en la relectura que realiza de K. Lewin a la luz de las que denomina “ópticas dominantes” (Huici, 1993), también se reivindican los modelos interactivos y las aportaciones genuinas realizadas por los fundadores de esta disciplina (Morales, 1996b) planteando la necesidad de modelos que integren las respectivas aportaciones (véase Morales y Moya, 1996b) para poder explicar de forma más adecuada el funcionamiento del grupo, así como la formación y cambio de las actitudes (González y Cornejo, 1993)» (Gil y Alcover, *ob. cit.*, p. 116).

2) Metodología y técnicas

Donde se han realizado importantes contribuciones orientadas al desarrollo de nuevos métodos y técnicas: test sociométrico (propiedades factoriales, nuevas modalidades,

innovaciones técnicas); evaluación de forma automática de la participación grupal; desarrollo de paquetes informáticos; creación de nuevas técnicas para evaluar las representaciones sociales del grupo; elaboración de escalas para evaluar el desarrollo de la grupalidad, estructura y procesos grupales; liderazgo, etc.

3) Procesos grupales

Principalmente, el de influencia social (conformidad e influencia social minoritaria; a los citados por estos autores hemos de añadir, por ejemplo, Canto y Montilla Berbel, 2000; Giménez, Canto, Fernández y Barret, 1999). También se ha analizado, aunque de forma puntual, el proceso de polarización grupal y su relación con las tomas de decisiones arriesgadas. Otro tema que ha sido de gran atención ha sido el liderazgo en sus aspectos metodológicos, tipos de liderazgo estudiados (carismático, transaccional y transformacional, en sus aspectos cognitivos) y su eficacia en distintos tipos de organizaciones, así como el entrenamiento y formación de líderes.

Las relaciones intergrupales constituyen uno de los temas que más interés ha despertado. La mayoría de ellas están relacionadas con procesos psicosociales básicos y han tenido como principal referencia las teorías de la identidad social y considerando, entre otras, el influjo de las variables socioestructurales (a los trabajos aportados por estos autores hemos de añadir, por ejemplo, Rodríguez González, 2000; Ramírez de la Fe, A. Rodríguez Pérez y A. Rodríguez González, 2000; Rodríguez González, 1996). De particular interés resulta el estudio de los conflictos, centrado principalmente en el conflicto y la negociación en el ámbito de las organizaciones.

4) Ámbitos de intervención

Prácticamente se han desarrollado los tradicionales ámbitos de intervención en las que tienen un papel destacado los grupos. Así, la realización de *intervenciones psicosociales* ha contado con distintas modalidades de estrategias grupales, siendo el modelo de investigación-acción participativa y las técnicas grupales participativas las más empleadas junto a los grupos de discusión. El empleo de los grupos en el ámbito *clínico y de la salud* constituye una de las aplicaciones más importantes, así como en el campo educativo. Pero probablemente el ámbito aplicado con mayor desarrollo en los últimos quince años ha sido el de las organizaciones en aspectos como el efecto de nuevas tecnologías sobre los grupos de trabajo, clima en los equipos de trabajo, círculos de calidad, análisis de factores culturales y manejo de conflicto en equipos, prevención de riesgos y salud, análisis de las influencias del cambio de miembros, etc. También se han realizado investigaciones en el ámbito jurídico (a las reseñadas por estos autores hemos de añadir, por ejemplo, Perles, Canto y San Martín, 2000) y deportivo.

En general, las investigaciones realizadas ponen de manifiesto —como han señalado algunos revisores— la *fragmentación* del campo provocada por su multidisciplinariedad, el *sesgo* en la elección de temas al primar en ocasiones más su accesibilidad que su posible relevancia, el desproporcionado tratamiento de unos temas y enfoques teóricos sobre otros y el número limitado de investigaciones de campo y carácter longitudinal, así como de intentos de integración teórica.

A pesar de ello, no obstante, hay espacio para el optimismo:

> «La relevancia de buena parte de los temas que están siendo objeto de investigación (referentes tanto a modelos y técnicas como a procesos y aplicaciones), las sólidas aportaciones realizadas (que gozan cada vez más de un mayor reconocimiento internacional), la formación cualificada que se imparte en facultades y escuelas (completada con programas de tercer ciclo y de postgrado) y el trabajo en equipo —como no puede ser de otra manera— de grupos de investigación ya consolidados, todo ello unido a la creciente demanda de conocimientos y recursos grupales por parte de organismos e instituciones y la mayor sensibilización de sus responsables a la utilización y aplicación de los mismos, nos hace abrigar esperanzas de que la *psicología de los grupos* va a consolidar su presencia a nivel de intervención en todas aquellas áreas que demandan sus contribuciones, y sin necesidad de abandonar su hogar natural (pero tampoco constituyendo necesariamente un pesado lastre para la psicología social, como se ha dicho), va a revitalizar la investigación grupal, contribuyendo de esta forma al desarrollo de este área de conocimiento en nuestro país» (Gil y Alcover, 2000, p. 123).

LECTURAS RECOMENDADAS

Aracil, J. (1983): *Introducción a la dinámica de sistemas*, Madrid, Alianza Universidad.
Ayestarán, S. (1998): «La psicología y los grupos», *Papeles del psicólogo, 70*, 13-16.
Ayestarán, S.; Martínez Taboada, C., y Arróspide, J. J. (1996): «La teoría psicosocial del grupo», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, Barcelona, Plural.
González, P. (1995): «La orientación sistémica», en P. González, *Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de grupos*, pp. 211-237, Barcelona, EUB.
Huici, C. (1987): «La orientación sistémica», en C. Huici (comp.), *Estructura y procesos de grupo,* vol. 1, pp. 251-275, Madrid, UNED.
Jiménez Burillo, F. (1977): «Teoría general de sistemas y microgrupos», *Cuadernos de Psicología,* 10-11.

Bibliografía complementaria

Baron, R. M.; Amazeen, P. G., y Beek, P. J. (1994): «Local and global dynamics of social relations», en R. R. Vallacher y A. Nowak (eds.), *Dynamical systems in social psychology,* San Diego, Academic Press.
McGrath, J. E. (1991): «Time, Interaction and Performance (TIP): A theory of groups», *Small Group Research, 22*, 147-174.
McGrath, J. E., y Gruenfeld, D. H. (1993): «Toward a dynamic and systemic theory of groups: An integration of six temporally enriched perspectives», en M. Chemers y R. Ayman (eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions*, Nueva York, Academic Press.
O'Connor, G. (1980): «Small groups: A general system model», *Small Group Behavior, 11, 2,* 145-174.
O'Connor, J., y McDermott, Y. (1998): *Introducción al pensamiento sistémico*, Barcelona, Ediciones Urano.
Rabbie, J. M. (1991): «Determinants of instrumental intra-group cooperation», en R. A. Hinde y J. Groebel (eds.), *Cooperation and Prosocial Behaviour*, Cambridge, Cambridge University Press.

Rabbie, J. M., y Horwitz, M. (1988): «Categories versus groups as explanatory concepts in intergroup relations», *European Journal of Social Psychology, 18*, 117-123.
Rabbie, J. M., y Lodewijkx, H. F. M. (1994): «Conflict and aggression: An individual-group continuum», en B. Markovski, K. Heimer y J. O'Brien (eds.), *Advances in group processes*, volumen 11, pp. 139-174, Greenwich, CT, JAI.
Rabbie, J. M., y Lodewijkx, H. F. M. (1996): «A Behavioral Interaction Model. Toward an Integrative Theoretical framework for Studying Intra and Intergroup Dynamics», en E. Wytte y J. H. Davis, *Understanding group behaviour. Small group processes and interpersonal relations*, vol. 2, pp. 147-187, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.
Von Cranach, M.; Doise, W., y Mugny G. (1986): «The organization of individual action through social representations: A comparative study of two therapeutic schools», en *Swiss Monographs in Psychology*, vol. 1, pp. 194-201.
Von Cranach, M.; Ochsenbein, G., y Valach, L. (1986): «The group as a self-active system: outline of a theory of group action», *European Journal of Social Psychology, 16,* 193-219.
Witte, Erich, y Davis, James H. (1996): «Toward a theory of the acting group», *Understanding group behavior. Small group processes and interpersonal relations*, vol. 2, pp. 147-187.

CAPÍTULO 7

Metodología de la investigación grupal

7.1. INTRODUCCIÓN

Al exponer el marco conceptual de la psicología de los grupos hemos tenido ocasión de observar distintas y variadas formas de aproximación al fenómeno grupal. Por otra parte, entendida también la psicología de los grupos como encardinada en la psicología social, era de esperar que participara de las discusiones y controversias que caracterizan a esta última, tal y como bosquejamos en el Capítulo 1. Como allí pusimos de relieve, la psicología de los grupos se inscribe en el contexto epistemológico, teórico y metodológico de las ciencias sociales y, en particular, de la psicología social, que, como disciplina, trata de explicitar la *articulación* entre lo individual y lo social.

La historia del método en psicología social es la historia de la propia psicología social (Fernández Dols, 1990), y la psicología de los grupos comparte parecidas vicisitudes teóricas y metodológicas que la psicología social (Serrano, 1986). La investigación grupal debe afrontar, por tanto, la definición precisa de la naturaleza de los fenómenos, la dimensión esencialmente simbólica de lo social, la multiplicidad de los factores implicados en los fenómenos grupales y la multiplicidad de técnicas derivadas de la diversidad de las manifestaciones empíricas de lo grupal: modelos de composición, tipos de situación, tipos de tarea, fases de evolución y distinta accesibilidad social. Todo esto hace del grupo un objeto complejo de investigación.

El objetivo de este capítulo es explicitar los problemas más significativos, las distintas opciones que la metodología pone a disposición del investigador y las condiciones, tácticas y estrategias específicas que son necesarias para obtener conocimientos válidos, significativos y sistemáticos sobre los fenómenos grupales.

Cuando abordamos el concepto de grupo desde la perspectiva sistémica, lo grupal es considerado como un sistema de individuos interrelacionados que posee ciertas propiedades como resultado ya sea de las características propias de sus miembros como de las que se derivan específicamente del sistema de relaciones que éstos mantienen entre sí. Este sistema es tan real como los propios individuos que lo componen; por tanto, no se trata de ninguna falacia, forma una totalidad concreta analizable en su composición, en

su estructura relacional y en un entorno espacio-temporal determinado. El objetivo general de la investigación grupal será, por consiguiente, la especificación y el esclarecimiento del conjunto de relaciones que unen a estas variables entre sí.

Ahora bien, esta definición «formal» de grupo precisa de algunas matizaciones. En primer lugar, la utilización de «grupos» en los diseños experimentales habituales no hace que se conviertan en investigaciones grupales. En el otro extremo, tampoco todos los tipos de investigación grupal requieren necesariamente la presencia y observación efectiva de un grupo completo. En segundo lugar, los progresos cibernéticos (internet, videoconferencia, telefonía móvil...), la disipación de fronteras, la globalización, etc., están generando nuevas formas de grupalidad y de formas sociales cuyas consecuencias últimas aún están por ver, pero que ya nos anticipan un rompimiento con la idea o esquema tradicional de grupo o al menos con algunas de sus características; los contextos grupales estables, ligados a la proximidad física y geográfica de las relaciones «cara a cara», están siendo reemplazados por contextos grupales más difusos y cambiantes, las fronteras son muy permeables y están muy poco delimitadas, existe una alta rotación de miembros y baja centralidad e interdependencia. ¿Acaso no estemos asistiendo a una crisis en el concepto de grupo?

Si ya de por sí la investigación grupal se nos presenta con grandes dificultades, ni qué decir tiene cuando sacamos a la palestra estos problemas. Para no adentrarnos en el ojo del huracán, no por el temor que ello pueda ocasionarnos, sino más por un sentido práctico, hemos de asentar que hoy se hace necesario precisar las características mínimas que definen una investigación como investigación grupal. Y aquí no podemos por menos de asentir con Cornejo (1997, p. 55) que «una investigación grupal es *aquella que tiene como objetivo estudiar, directa o indirectamente, alguno de los factores que afectan a la conducta individual o colectiva de los sujetos en tanto que éstos forman parte de un grupo*».

Este objetivo de la investigación grupal no se ve minusvalorado por la diversidad de grupos a la que hacíamos mención unas líneas anteriores, dado que, si bien cada grupo tiene sus características particulares, la metodología de investigación procede mediante una reducción de la multiplicidad concreta a unos pocos modelos o tipos de grupos ideales elaborados a partir de algunas pocas variables que han resultado teórica o empíricamente útiles. En investigación grupal como en cualquier otro campo se requiere poder trasponer los conceptos abstractos de la teoría en *variables* que sean observables y permitan una cierta medición. Por supuesto, la selección de estos «observables» más adecuados en cada situación no sólo es un problema técnico, es más fruto de un ponderado esfuerzo de definición e integración teórica.

Hechas estas aclaraciones, pasemos a analizar los principales problemas con los que nos enfrentamos a la hora de hacer investigación grupal antes de abordar los métodos de investigación, las técnicas y el análisis de los datos en este campo.

7.2. PROBLEMAS EN LA INVESTIGACIÓN GRUPAL

Si ya de por sí es delicado y problemático investigar con personas, cuando lo hacemos con grupos los problemas metodológicos y éticos se multiplican. Todos ellos tienen como telón de fondo los modelos de hombre y sociedad que subyacen en el planteamiento de cualquier investigación grupal y que determinan en gran medida el tipo de

hipótesis, las relaciones que se privilegian, el tipo de datos para corroborarlas, el tipo de procedimientos que se selecciona y el tipo de lectura de la realidad que se hace a través de la interpretación de los resultados. En este epígrafe desarrollamos, por tanto, los principales problemas que a nuestro entender configuran la especificidad de la investigación grupal.

El concepto de grupo

Uno de los primeros problemas con los que nos encontramos es especificar si un conjunto de personas constituye un grupo o un simple agregado de personas. En capítulos precedentes ya vimos las dificultades que esta delimitación presenta y las diferentes posiciones teóricas al respecto. La adhesión a una u otra de las diferentes perspectivas teóricas existentes va a tener sus consecuencias metodológicas: formulación de determinados tipos de hipótesis, de planteamientos metodológicos, de procedimientos de investigación, etc. Y es que como ya han dicho algunos autores (por ejemplo, Ibáñez e Iñíguez, 1997), el método es la práctica de la teoría, por lo que nuevos desarrollos teóricos a menudo precisan de nuevos métodos de investigación (Reicher y Sani, 1998).

Como ya comentamos, Turner (1994) resumió las posiciones teóricas más características sobre el fenómeno grupal en torno a tres perspectivas: la tesis del colectivismo, la del individualismo y la del interaccionismo. Las implicaciones metodológicas desde la posición colectivista, que defiende que es lo social lo que en último término explica el comportamiento individual, se concretan en las investigaciones sobre los efectos de distintos tipos de grupo en los comportamientos individuales. El grupo es operativizado como una variable independiente con propiedades causales sobre el comportamiento de los individuos. A modo de ejemplo, baste recordar los estudios experimentales para verificar la mayor eficacia del trabajo en grupo en relación con el rendimiento individual o los trabajos de comparación entre grupos nominales y grupos reales (Moscovici, 1973), donde se intenta poner de manifiesto la existencia de efectos específicos de grupo con independencia de los individuos que lo componen.

La perspectiva individualista, por el contrario, niega al grupo una existencia diferenciada de los individuos que lo componen. Son siempre individuos concretos los que se reúnen, argumentan, deciden, actúan, etc. Metodológicamente, se plantea el modo en que los individuos se comportan en situaciones grupales dado que el grupo es operativizado como resultado de los procesos psicológicos de los individuos. Los grupos existen fundamentalmente en la mente de los individuos. Una ejemplificación de esta postura son las investigaciones desarrolladas bajo el esquema del «paradigma de grupo mínimo», ya que la mera inducción de una categorización trivial induce en los sujetos conducta grupal sin necesidad de una experiencia concreta de grupo. Desde este planteamiento, la unidad de análisis es el individuo y las explicaciones de los hechos grupales se investiga en los procesos mentales individuales.

La perspectiva interaccionista, por su parte, defiende que la conducta individual produce la vida social a la vez que es transformada por ella. El grupo como un todo es mayor que la suma de las partes. Metodológicamente, la conducta grupal es descrita en términos de *multicausalidad* y de referencias temporales a las situaciones que la preceden y la siguen. Se consideran efectos parciales (moleculares) de la interacción más que efectos causales globales (molares) entre individuos, entre individuo y grupo o entre grupos.

Nivel de análisis

La complejidad grupal plantea uno de los problemas metodológicos más acuciantes en toda investigación, delimitar con claridad el nivel de análisis adoptado en la investigación. Esto es especialmente dificultoso cuando se trata de trabajar con la dimensión simbólica de lo social y de lo grupal. La realidad grupal se configura como un entramado de significados compartidos mediante los cuales los individuos interpretan su realidad y actúan sobre ella. Esta capacidad simbólica es dinámica, los grupos elaboran nuevos significados y crean nuevas realidades individuales y colectivas, por lo que está lejos de poder ser analizada desde un estricto determinismo.

A estos procesos hay que añadir los procesos psicológicos de los individuos participantes, los determinantes socioculturales en los que se inscriben y las características del medio en que se desarrollan. Todo esto significa que una investigación sistemática de lo grupal ha de integrar todos estos componentes, por lo que se hace imprescindible diferenciar entre *niveles de realidad*, *niveles de análisis* y *niveles de explicación*. Por ello, la investigación grupal, como práctica empírica, será necesariamente una actividad fragmentada donde los resultados parciales han de reinterpretarse en todo momento a la luz de una teoría integradora (Páez, Marques e Insúa, 1996).

Considerar diferentes niveles de realidad grupal es atender a una gran variedad de puntos de vista que van desde los niveles micro hasta los niveles macro. Así, podemos analizar los aspectos *intraindividuales* del sistema grupal, ya que los grupos están formados por individuos con procesos internos autónomos, los aspectos *grupales*, propiamente dichos, y los aspectos *macrosociales*, que se derivan de la inserción del grupo en un sistema social más complejo.

Respecto a los niveles explicativos, podemos servirnos de los cuatro niveles explicitados por Doise (1982): a) *intraindividual*, donde las explicaciones están referidas a los mecanismos individuales de organización y valoración cognitivo-emocional de las experiencias emocionales; b) *interindividual*, las explicaciones toman como centro la dinámica concreta de las relaciones entre los individuos; c) *posicionamiento social*, las explicaciones están referidas a las posiciones sociales y a los significados que los individuos aportan consigo a las situaciones en función de sus roles y estatus, y d) *sistemas de creencias y representaciones sociales*, explicaciones referidas a las normas y creencias existentes en el medio sociocultural en el que se produce la conducta social.

Estos niveles van de lo individual a lo social, privilegian un cierto tipo de datos (autoinforme, observación de interacciones...), responden con distintos esquemas explicativos cuya integración en otros niveles será necesaria para reconstruir la complejidad multicausal y de causalidad recíproca de toda conducta social. Todos los fenómenos grupales pueden ser enfocados desde cada uno de estos niveles de explicación y cada investigación puede privilegiar uno u otro. Por supuesto, una comprensión psicosocial más completa deberá examinar cómo se articulan y se integran los distintos niveles en cada situación concreta: «Incluir múltiples niveles en la investigación grupal ayudará a construir una teoría más poderosa e integrada de la conducta grupal» (Moritz y Watson, 1998). Como comentaremos en el análisis de los datos, se han realizado diferentes investigaciones en esta línea y se han desarrollado diferentes técnicas para solucionar el problema de la unidad de análisis (WABA, *análisis intraentidad e interentidades*; HLM, modelo lineal jerárquico; véanse Pollack, 1998, y Nezlek y Zyzniewski, 1998).

Problemas operativos

Bajo este apartado queremos indicar las múltiples dificultades técnicas derivadas de la diversidad de las manifestaciones empíricas de lo grupal. En esta línea, una de las principales dificultades es la accesibilidad de los grupos para el investigador, lo que ha provocado una clara disociación entre la investigación básica y la investigación aplicada o la intervención práctica. Aunque a primera vista pueda parecer fácil la investigación de grupos naturales, ésta presenta abundantes problemas prácticos; basta la idea de que el grupo está siendo investigado para alterar profundamente las percepciones y valoraciones de los participantes sobre sí mismos, sobre los demás miembros y sobre la naturaleza de las actividades grupales desarrolladas.

Estas dos tendencias, investigación básica *versus* investigación aplicada, son recogidas por diferentes autores. Levine y Moreland (1990) señalan que, desde un punto de vista metodológico, la orientación práctica del estudio del grupo pequeño está debilitando la dependencia que muchos investigadores mostraban con respecto a la investigación de laboratorio y ayudando al uso de la investigación de campo, de las técnicas observacionales y análisis documentales. Por otra parte, en el ámbito estudiado por Moreland, Hogg y Hains (1994), la tendencia metodológica es el uso del experimento de laboratorio.

A los problemas de accesibilidad que presenta la investigación aplicada hay que añadir otras dificultades, como mayores costes económicos y de tiempo e implicaciones éticas. Trabajar con grupos supone hacerlo con muchas personas. Elaborar muestras, construir o comprar instrumentos, disponer de equipos de observadores que deben haber sido previamente formados, etc., todo ello implica una inversión de tiempo y dinero muy importante, algo que no todos los investigadores pueden permitirse (Rodríguez Mazo, 1999).

Respecto a las implicaciones, hemos de recordar el experimento de Zimbardo y colaboradores (1986). La asunción de los roles por parte de unos y otros fue tan fuerte, que la mayor parte de los «prisioneros» empezaron a mostrar síntomas de indefensión y depresión. Lo que comenzó como un simple estudio sobre desempeño de roles se convirtió en una experiencia denigrante para la mitad de los participantes. Aunque, afortunadamente, no suele ser esto lo habitual en el campo de la psicología de los grupos, al menos potencialmente sí pueden ser posibles. Las normas éticas y deontológicas recogidas en distintos códigos deben respetarse para asegurar la integridad de las personas. Estos y otros problemas no han de ser considerados como obstáculos insalvables a la investigación grupal, sino como alicientes para encaminarnos por la dirección correcta.

7.3. LOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Los métodos de investigación utilizados en la psicología de los grupos, desde la perspectiva psicosocial que hemos adoptado a lo largo de todas estas páginas, son los mismos, con más o menos matices, que los utilizados por los investigadores psicosociales. Todos deberán elegir un diseño de investigación basado en algunos de los métodos que veremos a continuación. La diferencia radica en las técnicas concretas utilizadas para la obtención de los datos.

Al comienzo de este capítulo hacíamos referencia al significado del término «método» y cómo éste estaba condicionado por las peculiaridades del objeto de cada ciencia

concreta. La relación entre método y objeto es bidireccional: el método influye sobre el objeto y lo modifica y el objeto requiere para su aprehensión una serie de modificaciones en los planteamientos y procedimientos de la investigación.

Los distintos métodos de investigación difieren entre sí respecto a (Cornejo, 1997):

a) El grado de control o formalización causal de las hipótesis que se estudian.
b) El grado de correspondencia entre conceptos y operacionalización de las variables.
c) El grado de manipulación intencional de la variable independiente.

Estos tres factores permiten abarcar una amplia gama de diseños de investigación que va desde la *observación incidental* y no sistemática de situaciones naturales a la *experimentación* u *observación intencional* y altamente controlada en situaciones de laboratorio pasando por niveles intermedios como los *experimentos exploratorios* y los *experimentos naturales* o *cuasi experimentales*.

A estos tres criterios, Rodríguez Mazo (1999) añade un cuarto criterio, el de la validez, es decir, el grado de confianza que podamos depositar respecto a las conclusiones obtenidas. Esta validez puede ser: a) *interna*, es decir, el grado de seguridad que tenemos respecto a que los factores que provocan un fenómeno son los que nosotros hemos hipotetizado y que éstos son los que provocan unos efectos sobre una serie de variables que también conocemos (Clemente, 1992); b) *externa*, grado de generalización de los resultados a otras muestras que pertenecen a la misma población de la que hemos obtenido los resultados, y c) *validez ecológica*, grado en que las condiciones de la situación de investigación experimentadas por los sujetos tienen las propiedades que el investigador supone. Es decir, el grado de similitud entre las condiciones de la investigación y las naturales en las que se produce el fenómeno a estudiar.

La variedad de métodos según estos criterios, tal y como ha quedado expuesta, no significa que sean excluyentes entre sí, por lo que esto nos permite utilizar varios de ellos y así podremos comprender mejor la complejidad del fenómeno psicosocial o grupal a estudiar.

Varios han sido los autores que se han ocupado de desarrollar con cierta profundidad los principales métodos de investigación en el contexto de los grupos (véanse, por ejemplo, Clemente, 1992; Cornejo, 1997), por lo que nosotros únicamente nos limitaremos a exponer las ideas principales y más sobresalientes de los tres principales métodos: observación y estudios de campo, metodología comparativa y correlacional y experimentación (ya sea en contextos naturales o de laboratorio).

Metodología observacional

La metodología observacional también es denominada por algunos autores como metodología de campo, pues ambos se refieren al examen sistemático de ciertas categorías de respuesta y de los factores que parecen asociarse con ellas. No obstante, la observación pura no requiere contacto con las personas objeto de estudio, premisa imprescindible para cualquier estudio de campo. Hecha esta salvedad, suele ser habitual referirse a los dos conjuntamente bajo el epígrafe *observación de campo*, entendiendo por «campo» el medio natural de los sujetos o grupos objeto de investigación y que es donde se va a desarrollar ésta.

La observación es el procedimiento más general para obtener datos en una investigación. Sus características son la formulación previa de objetivos, la planificación sistemática y controlada de los elementos a observar en relación con las hipótesis específicas y la posibilidad de comprobar la fiabilidad y validez de los registros. No obstante, para Clemente y Gil (1987) y Crano y Brewer (1973), el investigador no suele tener completamente sistematizado su estudio desde el inicio, sino que el contacto con el grupo observado le va proporcionando pautas de trabajo.

A pesar de esta y otras fragilidades metodológicas, los diseños basados en la observación tienen gran importancia en psicología de los grupos. A modo de ejemplo, William F. Whyte realizó a finales de los años treinta una importante investigación sobre las relaciones y las pautas de conducta que se producían en la pandilla. La descripción de su estudio y las conclusiones fueron publicadas en su obra *Street Corner Society* (Whyte, 1943). Whyte aprendió el italiano para poder integrarse en un grupo de jóvenes que vivían en un barrio marginado. Participaba en sus juegos de bolos, en sus negocios más o menos legales, etc., hasta que el grupo le consideró uno más de ellos. De esta forma, Whyte obtuvo información de primera mano sobre procesos de liderazgo, estatus, patrones de comunicación, etc. Su «laboratorio» fue el contexto natural, pues es aquí donde los sujetos están realmente influidos por los estímulos que favorecen las respuestas características de los fenómenos estudiados.

Muchos han sido los autores que han alzado su voz para criticar la investigación experimentalista en psicología de los grupos. Hoffamn (1979) considera que los laboratorios típicos de la experimentación no son más que «islas culturales» que poco tienen que ver con el medio natural de un grupo. Frey (1994) opina que la situación actual de la investigación sobre grupos es desoladora por las asunciones filosóficas y las prácticas metodológicas positivistas que han denominado el estudio de los grupos pequeños.

La revisión que hace Frey de los artículos publicados en 1990 en la revista *Small Group Research* muestra que el 61,1 por 100 emplea estudiantes como sujetos de investigación, el 67,2 por 100 son estudios de laboratorio y el 82,6 por 100 utiliza métodos cuantitativos. Aunque no sugiere abandonar este tipo de investigaciones, sí es partidario de complementarlas con otras generadas desde un paradigma de investigación cualitativo que denomina *paradigma naturalista*. Las implicaciones que tendrían para la investigación psicosocial de los grupos serían, entre otras, las siguientes:

a) Las investigaciones deberían tener lugar con grupos naturales en su contexto haciendo observaciones *in situ*.
b) El centro de interés puede ser muy variado (formación y creación de la identidad social, proceso de socialización, etc., y no sólo toma de decisiones) y los grupos a considerar pueden ser muy diferentes: familia, grupos de amigos, de apoyo, pandillas, etc.
c) Este tipo de investigación sería un contrapeso a los métodos derivados del paradigma positivista.

La defensa que hace este autor del método naturalista se basa en los siguientes supuestos: las realidades son múltiples, construidas y holísticas; conocedor y conocimiento son interactivos e inseparables; sólo es posible utilizar hipótesis referidas al tiempo y al contexto, y todas las entidades se encuentran en un estado de ajuste medio y simultáneo, de tal forma que es imposible distinguir las causas de los efectos.

Estas cuestiones han tenido su eco en múltiples foros. Worchel (1994), en un artículo sobre los problemas de método en la investigación sobre desarrollo grupal, criticaba que en la investigación los grupos no son considerados como sistemas activos, sino más bien se extraen de su contexto y son objeto de análisis microscópicos sin apenas considerar la interacción social. No obstante, hay que decir, como ya ha quedado patente a lo largo de estas páginas, que estamos asistiendo a cambios notables (aperturas teóricas, metodológicas, paradigmáticas, epistemológicas) que posibilitan una aproximación más completa desde los distintos frentes desde los que se pueden indagar la realidad de los grupos sociales. Ello no quiere decir que el debate metodológico ya esté cerrado, pero sí que hay una aproximación más rica a la realidad a través de métodos y técnicas variadas.

Metodología comparativa y correlacional

Muchos autores definen la metodología correlacional en oposición a la metodología experimental. En este sentido, la metodología correlacional se caracteriza porque no existen hipótesis, sino más bien objetivos a lograr; sólo existen variables conducta (dependientes) y variables contaminadoras; el diseño suele reducirse a una mera aplicación de pruebas psicológicas; el análisis de datos es un factor fundamental en toda la investigación, y el problema objeto de estudio no es ni concreto, ni relaciona variables y no es interrogativo.

La investigación mediante diseños correlacionales tiene como principal característica el análisis de las relaciones de covariación entre un conjunto más o menos amplio de variables a partir de una recogida de datos sobre sujetos en los que no se ha operado ningún tratamiento especial . Es decir, se emplea para analizar variables que no admiten una manipulación experimental por parte de los investigadores. Esta ausencia de control experimental es lo que impide que las investigaciones correlacionales ofrezcan explicaciones causales sobre las relaciones entre variables estudiadas. El supuesto de una correlación alta entre dos variables no garantiza la existencia de verdaderas relaciones causales entre ellas, aunque cuando entre dos variables existe una relación causal, ésta suele ir acompañada de altas correlaciones.

El desarrollo de herramientas estadísticas multivariantes comienza a permitir inferir la dirección en la relación entre las variables, al menos en forma de «seudocausación». Un ejemplo de estas técnicas lo constituyen las ecuaciones estructurales. Pero esta sofisticación estadística plantea algunos problemas. Muchos investigadores actúan como si el incremento de potencia de los instrumentos estadísticos pudiese suplir unas medidas efectuadas de forma poco rigurosa. Por otro lado, el interés por el instrumento tiende a borrar el interés por los fenómenos encaminados, y en este caso, el esfuerzo dedicado a la comprensión y a la utilización de las técnicas estadísticas más complejas tiende a relegar a un segundo plano el interés por los fenómenos investigados.

Un ejemplo de este tipo de diseños es la investigación realizada por Newcomb (1943) sobre el cambio de actitudes (conservadurismo *versus* liberalismo) de estudiantes durante su permanencia en el Bennington College atribuido a un cambio en el grupo de referencia. El aumento del liberalismo estaba asociado a un cambio a la presión del grupo de pares.

Algunos autores (Rodríguez Mazo, 1999) equiparan metodología correlacional con metodología comparativa, aunque existen algunas diferencias entre ellas. Los diseños comparativos son semejantes a los diseños experimentales con la salvedad de que la

variable independiente no está bajo el control del experimentador. El proceso en los diseños comparativos podemos resumirlo en los puntos siguientes: 1) el investigador selecciona las variables de su investigación, que vienen a ser características estables y subyacentes de los sujetos y que serán utilizadas como variables independientes; 2) las variables pueden dicotomizarse en valores diferentes; 3) en la hipótesis, el investigador avanza que las categorías de las variables independientes se manifestarán en variaciones comportamentales, y 4) aplicación de pruebas estadísticas a los resultados obtenidos. Los diseños correlacionales, por su parte, se caracterizan por ceñirse a hipótesis que simplemente indican relaciones positivas o negativas entre variables, con especial énfasis en su medida y cuantificación.

Metodología experimental

Esta metodología ha cosechado numerosos éxitos, pero también numerosas críticas. Como nos recuerda Clemente (1992), la falta de relevancia social y la artificialidad han sido el principal blanco al que se han dirigido las críticas y que tuvieron mucho que ver con la crisis de nuestra disciplina en los años setenta. No obstante, la utilización de estos diseños ha sido y sigue siendo muy generalizada. Un botón de muestra, la cuarta edición del *Handbook of Social Psychology* (Gilbert, Fiske y Lindzey, 1998) dedica uno de sus capítulos a la *experimentación* en psicología social: «Para la mayoría de los psicólogos sociales, la defensa [del método experimental] es, indudablemente, innecesaria. Ya que si bien aquellos que llevan cierto tiempo en nuestra disciplina son bastante conscientes de las dificultades e inconvenientes de este método, no es menos cierto que la experiencia les ha demostrado sus enormes ventajas» (Aronson, Wilson y Brewer, 1998, p. 138).

Las características esenciales de un diseño experimental son tres: la selección y manipulación explícita por parte del investigador de la(s) variable(s) independiente(s), la medición precisa de la(s) variable(s) dependiente(s) y el control de cualquier otro factor «extraño» que pudiera interferir en esta relación, en particular mediante técnicas de muestreo.

Al igual que hemos venido haciendo en los otros dos tipos de metodologías, el ejemplo aquí para ilustrar el método experimental en el estudio de los grupos es el trabajo de Leavitt (1951). Este autor estaba interesado en estudiar los flujos de comunicación en los grupos y su relación con la satisfacción y el rendimiento. Para ello ideó cuatro tipos de redes de trabajo. Los sujetos fueron distribuidos en las cuatro situaciones experimentales. Los resultados demostraron que, dependiendo de la red de comunicación (VI), la satisfacción y el rendimiento (VD) eran muy diferentes. La rueda obtuvo mejores resultados en rendimiento, pero en el círculo la satisfacción de los integrantes fue mayor.

En los diseños experimentales, el mayor problema a resolver es conseguir el control de las variables extrañas o contaminadoras, para lo que se hace preciso que esté muy bien diseñado el experimento. Por experimento podemos entender «la observación objetiva de fenómenos provocados en condiciones estrictamente controladas en las que todas las variables permanecen constantes menos una, que se hace variar» (Zimmy, 1961).

Los pasos a seguir en la realización de un experimento son: 1) Definir el problema de investigación; éste ha de tener una formulación concreta, se han de relacionar las variables de estudio de la investigación y ha de poseer una forma interrogativa (sí, no). 2) Formulación de las hipótesis de investigación, en las que se delimita con la máxima precisión cuál es la relación entre las variables de estudio. 3) Definición de variables:

criterio (también denominadas independientes), contaminadoras (también denominadas extrañas). Las variables irrelevantes, por su parte, no afectarán a la denominación de la investigación como experimental. 4) Control de las variables contaminadoras, bien mediante las técnicas de eliminación, constancia, balanceo, fluctuación aleatoria (para el caso de diseños tipo I o intertratamientos) o mediante técnicas de contrabalanceo (para el caso de diseño tipo II o intratratamientos) para eliminar los efectos de la fatiga, aburrimiento, etc. 5) Diseño de la investigación o plan general a seguir.

Con todos estos pasos se pretende garantizar que los cambios observados tras la intervención experimental dependen exclusivamente de la manipulación llevada a cabo en la variable independiente y no de la intervención de efectos no deseados o variables contaminadoras. De esta forma estaremos en condiciones de afirmar, tras la comprobación estadística de los datos, que ciertas condiciones *causan* (son condición suficiente para) ciertos cambios.

Dentro de los diseños experimentales existen diferentes tipos. Campbell y Stanley (1966) diferenciaron tres: los preexperimentales, los cuasi experimentales y los experimentales puros. Los cuasi experimentales se consideran un grado intermedio entre la experimentación pura y los métodos no manipulativos (observación y correlación). Las diferencias respecto a la experimentación pura radican en la ausencia de grupos control y en que los sujetos no puedan ser asignados aleatoriamente a las condiciones experimentales. Esta pérdida de cierto control interno supone un aumento de flexibilidad y realismo respecto al experimento, ya que permite desarrollar investigaciones en el ambiente natural de los individuos.

Al margen de esta clasificación, podemos considerar dos tipos básicos de investigación en función del control establecido por el investigador: el experimento de laboratorio y el experimento de campo.

En el *experimento de laboratorio,* el investigador controla al máximo las condiciones experimentales. Esto a menudo conlleva aislar a los sujetos en ambientes y lugares especiales («laboratorio»). La desventaja, como podemos imaginarnos, es que las situaciones se vuelven más o menos artificiales y distanciadas de los contextos naturales del comportamiento habitual y propensas a desarrollar distintos sesgos experimentales (por ejemplo, Rosenthal). Un ejemplo de este tipo de investigación fue el conocido efecto autocinético de Sherif (1935) sobre la producción de normas sociales o la influencia del grupo sobre la expresión de juicios perceptivos individuales (Asch, 1951).

El *experimento de campo* pretende, igualmente, el mayor grado de control posible, pero en ambientes naturales y aprovechando situaciones habituales (investigación cuasi experimental). El contexto natural del experimento de campo exige a menudo disponer de amplios recursos y poder institucional para introducir las modificaciones pertinentes en las situaciones habituales y resulta difícil lograr un control suficiente, en particular de la asignación aleatoria de los sujetos a las distintas condiciones experimentales.

Lewin desarrolló un estilo especial de experimentación en el que se diseña una situación sencilla, de tal manera que pueda manipularse una o más variables independientes (grado de atracción entre los miembros de un grupo) y observar el efecto sobre una o más variables dependientes (el grado de influencia mutua). Para Lewin, no se trata de simplificar ni de reducir los fenómenos psicológicos para que sea posible su investigación empírica, sino que la investigación experimental debe tratar con «trasposiciones» en el laboratorio de fenómenos de la vida real, de modo que sin modificación de las características esenciales pueda ser sometido a prueba (Morales, 1993).

En este sentido, el laboratorio se «naturaliza» como lugar del juego social y el campo se transforma mediante la intervención social en un «laboratorio» privilegiado de la observación. Como afirma Turner (1994, p. 16): «Es perfectamente aceptable manipular un todo complejo de aspectos empíricos interrelacionados como una sola variable con tal de que se pueda concebir de forma verosímil como una sola propiedad teórica y exista evidencia de que los sujetos reaccionan ante ella globalmente como una entidad subjetivamente significativa.»

A modo de ejemplo de este tipo de investigación, podemos citar los trabajos de Lewin, Lippitt y White (1939) para comprobar los efectos de los estilos democrático y autoritario de liderazgo, y Coch y French (1948) sobre los efectos del grado de participación de los trabajadores en la introducción de innovaciones en el método de producción.

Diseños de caso único

Un enfoque metodológico diferente es el que se deriva de la aplicación de los diseños experimentales de caso único al estudio de los grupos. Este tipo de diseños son de especial utilidad en estas circunstancias porque a la hora de trabajar con grupos es difícil conseguir un número relativamente alto de personas a disposición del investigador y contar con un número aceptable de grupos para poder establecer comparaciones entre ellos.

Los diseños de caso único consisten en la investigación intensiva de un único grupo a través del uso de distintas variables dependientes e independientes (Cornejo, 1997). Suelen utilizar diseños de línea base múltiple en los que los datos grupales son considerados como una unidad (véanse, a modo de ejemplo, Gil, Rodríguez Mazo y García Saiz, 1995).

Algunos problemas con la metodología experimental

Los problemas que presenta este tipo de diseño podemos agruparlos, principalmente, en dos: aquellos que afectan a la validez interna y los que afectan a la validez externa. Respecto a los primeros, es decir, cuando los cambios en la(s) variable(s) dependiente(s) pueden deberse a factores ajenos a la(s) variable(s) independiente(s), las principales amenazas a esta validez interna son (Campbell y Stanley, 1966): historia (acontecimientos ocurridos durante el transcurso del tiempo entre las medidas), maduración (cambios en las condiciones internas de los sujetos), pruebas (por ejemplo, efecto de aprendizaje), instrumentación (cambios en la naturaleza de la medición), regresión estadística (falta de fiabilidad), selección (sesgos en la selección de participantes), mortalidad experimental e interacciones selección-historia. A estos sesgos hay que añadir el «efecto Rosenthal» (el experimentador puede producir de forma inconsciente que los participantes de la investigación respondan de tal forma que las hipótesis se cumplan).

Respecto a los factores que pueden afectar a la validez externa de una investigación grupal, es decir, a la generalización de los resultados a otros grupos similares, se han de evitar (Cornejo, 1997): efectos reactivos de los dispositivos de investigación, efectos de interacción entre los sesgos de selección y la variable que se investiga, las interferencias producidas por aplicación de tratamientos en unos mismos participantes.

En ocasiones, responder a las exigencias de la validez interna *y* de la validez externa plantea en el investigador respuestas contrapuestas. Un intento de aumentar la validez

interna de una investigación supone casi siempre disminuir su validez externa, y a la inversa. Por ejemplo, la selección aleatoria de los miembros de un grupo (validez interna) es una exigencia poco realista del modo en que se forman los grupos sociales (validez externa) y tiende a desnaturalizar las situaciones grupales. En la práctica, la solución es optimizar el diseño en función de los objetivos concretos de la investigación.

Otras metodologías

Aquí queremos incluir otras metodologías que no han alcanzado el grado de sistematización de las anteriores, pero que suelen utilizarse con cierta frecuencia en la investigación grupal. En concreto, nos estamos refiriendo a las simulaciones, estudios de casos, las aplicaciones prácticas de la teoría del caos (Rodríguez Mazo, 1999) y el análisis estructural de los argumentos del grupo (Reicher y Sani, 1998).

Simulación

Este tipo de metodología permite representar algunas de las complejidades de las situaciones naturales sin perder de vista el control manipulativo requerido para obtener conclusiones de causalidad. Aplicada a las ciencias sociales, la simulación aporta nuevas posibilidades de hacer «ciencia» en los casos en que la observación y la manipulación directa de las variables es imposible o excesivamente compleja. Implica un aumento considerable en la validez externa sin abandonar la validez interna típica de los estudios de laboratorio.

Esta metodología tiene como principal ventaja la posibilidad de repetir tantas veces como sea necesario las manipulaciones de las variables, que pueden ser tantas como el investigador precise. Suele utilizarse en las primeras etapas de construcción de una teoría, así como en los momentos intermedios de búsquedas de causación entre variables.

Crano y Brewer (1973) señalan dos vertientes principales de la simulación aplicada a la investigación grupal: el *role playing* o juego de representación de papeles y la simulación por ordenador.

La simulación por *role playing* consiste en recrear una situación, modelada y construida por el investigador, haciendo que los participantes actúen «como si» se tratara de una situación real. Mediante la supuesta transformación de los integrantes del grupo en astronautas (juego de la NASA), repartidores (el camión de reparto), reos condenados (el dilema del prisionero) o negociadores *(trucking game),* por citar algunos ejemplos, los investigadores pueden analizar distintos fenómenos grupales. Desde los primeros inicios del National Training Laboratory de Betel se idearon gran cantidad de ejercicios grupales como instrumentos para la formación y el desarrollo grupal que siguen teniendo un gran interés en la investigación.

El desarrollo de la informática ha promovido toda una línea de investigaciones bajo la denominación de «simulaciones por ordenador». Los ordenadores proporcionan ciertos estímulos que constituyen las variables independientes a las que los individuos dan unas respuestas que son las variables dependientes. Entre los primeros programas de simulación, hay que destacar «la máquina ideológica» (Abelson y Carroll, 1965) para explicar el modo en que los sujetos, con un sistema de creencias sociopolíticas extremas, tienden a rechazar toda información que lo contradice. Loehlin (1965) ideó una supuesta criatura social *(Aldous)* dotada de tres emociones (alegría, ira y miedo) y tres respuestas sociales (acercamiento, ataque, huida). *Aldous* realiza estas respuestas en función de

distintos estímulos del ambiente, como puede ser la interacción con otros individuos. Robinson (1984) elaboró un modelo cibernético de funcionamiento del grupo basado en las fuerzas que actúan como un todo en la interacción grupal. Más recientemente, Stoloff y Couch (1998) citan algunos programas que permiten elaborar experimentos sobre diversas variables psicosociales que afectan a grupos.

Estas simulaciones son más apropiadas para teorías que son lo suficientemente complejas como para permitir el descubrimiento de consecuencias no esperadas, pero lo suficientemente precisas como para proporcionar las relaciones funcionales específicas entre todas las variables relevantes

Estudio de casos

Con esta metodología hacemos referencia a «la exploración intensiva y en profundidad de un único grupo con el fin de describir su naturaleza, su composición, su estructura relacional, los roles y las funciones de sus miembros, sus productos y cualquier otro aspecto que pudiera resultar significativo» (Cornejo, 1997, p. 66).

Se sirve de una amplia variedad de técnicas e instrumentos de investigación que incluyen la observación directa, la recogida de autoinformes, entrevistas, descripciones de testigos internos y/o externos, documentos relativos a la vida del grupo, etc. Como ejemplos, podemos citar el caso Whyte y los jóvenes de Street Corner Society, el equipo de asesores del presidente J. F. Kennedy y el fenómeno del pensamiento grupal (Janis, 1972).

Esta metodología suele utilizarse en las primeras etapas descriptivas de un fenómeno a investigar y también ha resultado de utilidad para las fases explicativas (Yin, 1984), aunque, como es evidente, no permite realizar ningún tipo de modificación en las variables del contexto de los grupos estudiados.

Teoría del caos

Esta teoría, desarrollada a partir de la matemática aplicada y puesta en práctica por las ciencias naturales como la física, ha ido ganando adeptos entre los científicos sociales en los últimos años. Desde esta teoría se intenta comprender la complejidad y las influencias múltiples en los sistemas no lineares, abiertos y dinámicos que tienen la potencialidad de influir cada uno de sus componentes sobre la totalidad (Fuhriman y Burlingame, 1994). Las pequeñas influencias pueden tener efectos importantes en los grandes sistemas que son sensibles a los cambios que se van produciendo con el tiempo.

Los intentos por llevarla a la práctica en el campo de nuestra disciplina han sido de momento escasos, aunque no parece descabellado considerar que las dinámicas que se desarrollan en el interior de un grupo pueden ser considerados desde el punto de vista holístico de los postulados de la teoría del caos, por lo que se abre todo un horizonte cuando menos prometedor. Fuhriman y Burlingame (1994, p. 517) afirman:

> «Parece razonable suponer que la teoría del caos pueda facilitar una metodología apropiada para desenredar el proceso no lineal e interdependiente que describe la función y la influencia de un grupo como un todo a lo largo del tiempo. Las extensiones y aplicaciones incrementarán indudablemente nuestra capacidad para investigar e identificar patrones no lineales de orden existentes en toda interacción de un grupo pequeño.»

Análisis estructural de los argumentos del grupo (SAGA)

Este tipo de análisis requiere, por un lado, prestar una especial atención a los detalles de cómo se construyen las interrelaciones entre los individuos, las posiciones e identidades. Frente al análisis de contenido que tiene como aspiración proporcionar unos significados sistemáticos y cuantitativos de los materiales analizados cualitativamente (principalmente textos), el SAGA considera la organización del texto, el contexto en el que tienen lugar los casos y las relaciones entre ellos; estas características del SAGA son, en definitiva, algunas de las limitaciones o críticas que se han visto en el análisis del contenido. Por otro lado, el análisis de contenido es poco utilizado para fijarse en la organización estructural.

Los pasos para realizar un SAGA son: 1) recogida de datos: recoger una amplia muestra de argumentos por los miembros del grupo; 2) transcripción de todos los materiales; 3) definir los argumentos por cada unidad relevante del tópico de interés; 4) identificar los argumentos utilizados por los sujetos y calcular la fiabilidad; 5) definir la organización conjunta de los argumentos; 6) codificar las relaciones lógicas entre los argumentos, y 7) codificar las relaciones lógicas entre los argumentos utilizados por los sujetos.

Reicher y Sani (1998) pusieron en práctica el SAGA en dos estudios diferentes. Uno, la ordenación sacerdotal de mujeres en la Iglesia anglicana; el otro, la división del partido comunista de Italia. En estos estudios se puso de manifiesto el papel del SAGA para revelar comunalidades cuando los argumentos a simple vista paracen tan diversos.

Cada uno de los métodos aquí descritos tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Todos son, de algún modo, imperfectos. Por ejemplo, respecto a la obtención de resultados, que inequívocamente se deben a una causa, la metodología experimental es muy superior a las otras dos. Sin embargo, respecto a la naturalidad, falta de artificialidad y falta de coacción respecto a los sujetos, la metodología de campo es la más importante. Si lo que nos interesa es reducir dimensionalidad, la metodología correlacional es la que nos interesa. Respecto al rigor, es evidente que la metodología experimental es la que mejor cumple los requisitos metodológicos necesarios, siendo la de campo la que menos los respeta. Pero más que hablar de diferencias hay que hablar de aproximaciones.

La aproximación entre la metodología experimental y la metodología correlacional ha hecho que la experimentación y la observación sean consideradas como un *continuum* y no de forma dicotómica. Cualquier experimento engloba algún grado de observación y descripción y toda observación conlleva hipótesis causales sobre la realidad. Fernández Dols (1990) sitúa los experimentos exploratorios (sin hipótesis causales formalizadas) y los experimentos naturales en el punto intermedio del continuo en el que en uno de los extremos se sitúa la observación no sistemática y en el otro extremo el experimento. Próxima al primer extremo del continuo antes citado se sitúa el preexperimento (formas de manipulación con hipótesis causales mal especificadas y nula formalización de la asignación de constructos a tratamientos) y la observación pasiva descriptiva (no existe hipótesis causales formales ni manipulación, pero los constructos a observar son analizados en términos de variables y comparados por grupos). En el extremo opuesto del continuo (en el que se sitúa el experimento), próximos a los experimentos naturales, se sitúan los diseños cuasi experimentales y la observación pasiva con modelos causales.

Esta graduación vendría especificada por tres tipos de factores: *a)* el grado de formalización de las proposiciones causales; *b)* el grado de formalización en la asignación de constructos a tratamientos, y *c)* el grado de manipulación intencional y controlada de los

fenómenos implicados. El experimento se caracterizaría por puntuar alto en estos tres factores, mientras la observación no sistemática en todo lo contrario.

Por tanto, sólo una combinación de todas las metodologías puede, en última instancia, ofrecer un avance significativo para el estudio del tema en cuestión. El problema del método pasa a constituir una cuestión secundaria, ciertamente de interés, pero que no justifica ningún militantismo metodológico (Ibáñez, 1990).

Para Sarabia (1992), apoyándose en Forgas (1983), la psicología social dominante, y esto también lo podemos hacer extensivo a la psicología de los grupos, ha de superar la rigidez metodológica que la ha aprisionado y debe combinar y conjugar distintos métodos según el momento en que se encuentre el programa de investigación en el que se encardine.

Como señalan Páez y colaboradores (1992b), el fuerte sentimiento de que la investigación está demasiado orientada hacia lo experimental va evolucionando hacia un mejor entendimiento entre lo cualitativo y lo cuantitativo, intensivo y extensivo, investigación biográfica y nomotética, en definitiva, a difuminarse parcialmente. Las limitaciones del conocimiento humano, el carácter complejo y parcialmente indeterminado del objeto social hacen que la ciencia tenga como objetivo descubrir la naturaleza estructural de los fenómenos, donde sólo es posible predicciones probabilísticas y en la que cabe múltiples formas metodológicas para proporcionar las bases adecuadas para la construcción teórica. Así, se constata cómo disminuye el peso de la experiencia de laboratorio, cómo se agregan las experiencias de simulación o por análogos, se desarrollan las experiencias de campo, la cuasi experimentación, la evaluación, los modelos causales, la encuesta y el muestreo y los métodos de medición grupal, pero esto no ha hecho más que empezar, todavía queda un largo camino por recorrer.

7.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN GRUPAL

El proceso de desarrollo que hasta aquí hemos seguido es cómo los investigadores, partiendo de sus respectivos enfoques teóricos, seleccionan la metodología (o metodologías) que consideran más aptas para llevar a cabo su estudio. El siguiente paso es decidir qué técnicas pueden ser más útiles para recoger los datos y analizarlos. El método nos indica los principios generales a seguir para realizar la investigación, las técnicas aplican los principios del método a muy distintos modos de investigar (observación, encuesta, entrevista, experimento, análisis de datos, etc.). La materialización de tales técnicas constituyen los instrumentos para un estudio determinado. Así, un investigador que decide utilizar una metodología correlacional para estudiar un fenómeno grupal puede elegir una técnica de autoinforme que se materializará en una serie de cuestionarios determinados (los instrumentos).

Es decir, los instrumentos de investigación (a veces confundidos con las técnicas) son los elementos concretos en los que se materializan los enfoques teóricos, los principios metodológicos y los procedimientos técnicos. Por tanto, no está de más afirmar que la construcción de tales instrumentos es todo un proceso de síntesis «y una gran dosis de ideación e inventiva junto a una rigurosa comprobación empírica de la fiabilidad y validez asociada a sus propiedades métricas, a los procedimientos de análisis e interpretación y a los ámbitos e instrucciones de aplicación» (Cornejo, 1997, p. 84).

La mayoría de los instrumentos utilizados en la investigación grupal son aplicaciones particulares de instrumentos generales de uso en otras muchas disciplinas, aunque algunos de ellos han surgido del ámbito grupal, como es el caso del SYMLOG. Siguiendo a Cornejo, podemos distinguir las técnicas y los instrumentos en función de dos criterios: *a)* según su función o utilidad (realización de muestreos en una población, recogida y/o análisis de datos, presentación de estímulos, técnicas de animación o de intervención), y *b)* según los objetivos del grupo (procedimientos utilizados para cubrir diversas aplicaciones, como, por ejemplo, grupos de autoayuda, de discusión, etc.). No obstante, de forma general, vamos a seguir las directrices clásicas adoptadas por Festinger y Katz (1972) agrupadas en tres apartados: técnicas de observación, de autoinforme y documentales.

Técnicas de observación

Todas estas técnicas tienen en común que la información es recogida por terceras personas o dispositivos mecánicos o electrónicos, pero nunca es facilitada directamente por los individuos que componen los grupos. Podemos diferenciar entre la observación *sistemática* y la observación *participante.*

a) *Observación sistemática*

Este tipo de observación es el más riguroso del grupo de técnicas observacionales. Sus principales características son (Rodríguez Mazo, 1999): sostenida en el tiempo (puede llegar a comprender periodos relativamente amplios), explícita (se puede calcular la fiabilidad de los datos obtenidos) y metódica (el procedimiento está estructurado).

El instrumento de observación sistemática más utilizado ha sido el IPA o análisis del proceso de interacción, o también llamado MOB (método de observación de Bales) (Bales, 1950a, b). Este autor incluye 12 categorías de conductas posibles agrupadas en dos áreas: socioemocional y de tarea. Cada área consta de dos direcciones: positiva y negativa, y cada dirección está graduada en tres niveles de implicación: mínima, media y máxima. Así, cada conducta concreta ha de ser clasificada: 1) como perteneciente al área socioemocional o al área de la tarea (S/T); 2) como conducta positiva o negativa (P/N), y 3) con un grado de implicación 1, 2, 3. Esta técnica, en comparación con otros sistemas de categorías, tiene la ventaja de su relativa sencillez y alta estructuración.

Una de las mayores limitaciones del IPA es delimitar la unidad de interacción y que la comunicación no verbal que se produce dentro del grupo queda casi absolutamente relegada. Otra de las críticas es la rígida disyuntiva que obliga a establecer entre el área socioemocional y el área de tarea. A pesar de estas críticas, la fiabilidad del IPA con observadores entrenados ha dado correlaciones interobservadores que oscilan entre 0,75 y 0,95 (Lake, Miles y Earle, 1973).

Para solucionar algunos problemas planteados con la aplicación del IPA, Bales y Cohen (1979) construyeron un nuevo instrumento: el SYMLOG (sistema de niveles múltiples de observación grupal), que recoge información no sólo sobre la conducta individual, sino también sobre el contenido de la interacción y las actitudes manifestadas.

El SYMLOG dispone de dos formas de aplicación complementarias: el *SYMLOG Adjetive Rating Form*, que se emplea retrospectivamente para describir conductas grupales, y el *SYMLOG Interaction Scoring*, que se utiliza para analizar las secuencias de interacción del grupo en tiempo real.

El SYMLOG se estructura en tres dimensiones independientes para describir la conducta de interacción grupal: dominancia *versus* sumisión, positividad *versus* negatividad y tarea *versus* emocionalidad, que producen 26 posibilidades de registro. En Zornoza y colaboradores (1993) se pueden consultar estas categorías además de una aplicación práctica del instrumento aplicado a tres canales de comunicación: cara a cara, correo electrónico y videoconferencia.

Además de estos instrumentos, se han propuesto otros muchos sistemas categoriales para la observación sistemática en grupo, como el de Carter, *Technique of Interaction Recording* (en Krench, Crutchfield y Ballachey, 1972); Borgatta (1963), *Behavior System Scores*; el sistema de observación de roles de Nylen y colaboradores (1967); el *Member-Leader Analysis* (Mann, 1965), etc., todos ellos con una menor utilización a los dos aquí expuestos.

b) *Observación participante*

Esta técnica se caracteriza por la inclusión del investigador o investigadores dentro de la misma situación que se observa. Suele utilizarse con grupos naturales en su contexto real que, por sus características, no permitirían otro tipo de acercamiento. Algunos ejemplos en el campo de los grupos son las investigaciones realizadas por Festinger y colaboradores (1956) en la secta que había predicho el fin del mundo, el estudio de Whyte (1943) sobre un barrio de Boston o la investigación de Cohen y Stherland sobre la cultura delictiva.

Este tipo de observación, como acertadamente defiende Clemente (1992), no es muy frecuente en nuestro campo de trabajo, ya que presenta el problema metodológico de que el propio investigador también está influido por los mismos procesos grupales que su objeto de estudio, lo que dificulta dotar de una validez (interna) mínima.

Técnicas de autoinformación

Aquí se incluyen todas aquellas técnicas que permiten a los sujetos de la investigación aportar sus propios puntos de vista sobre cualquiera de los aspectos de la realidad interna y externa que forman parte de su experiencia grupal. Ésta puede ser muy variada: actitudes, conductas, expectativas, etc. Tiene como principal ventaja la facilidad de respuesta y casi siempre la posibilidad de estandarizar las contestaciones de individuos o grupos para un rápido análisis estadístico. Su principal inconveniente procede del conocido efecto de la deseabilidad social, los sujetos dan respuestas que «creen oportunas» a la situación, pero que no se corresponden con su propia realidad (actitudes, sentimientos, conductas, cogniciones, etc.).

Entre este grupo de técnicas sobresalen, en el ámbito de la investigación grupal, los cuestionarios autoadministrados, la sociometría, las escalas de comparación y de valoración, las escalas de actitudes, el diferencial semántico y las entrevistas individuales o grupales.

Los cuestionarios

Están integrados por un conjunto de preguntas o ítems que deben ser cumplimentados por los sujetos en un formato prefijado y común. La forma habitual de respuesta es la llamada escala Likert, donde se da al sujeto la posibilidad de graduar su respuesta (por ejemplo, desde «completamente de acuerdo» hasta «total desacuerdo» respecto a la pregunta que se le formula).

A modo de ejemplo, uno de los cuestionarios más difundidos en nuestro país es el WES *(Work Environmental Scale)* de Moos, Insel y Humphrey (1974) (adaptación en Tea, 1983), construido para evaluar diferentes climas o ambientes sociales (familiar, laboral, escolar, grupal). También hay que señalar en la misma línea el cuestionario de Moos y Humphrey (1973), *Group Environmental Scale*, integrado por 90 ítems de respuesta verdadero-falso que se distribuyen en diez dimensiones relativas a las relaciones sociales (cohesión, apoyo del líder, expresividad), desarrollo personal (autonomía, orientación a la tarea, autodescubrimiento, presión) y al mantenimiento y cambio del sistema grupal (orden, control, innovación).

Otros cuestionarios son el *Index of Group Dimensions* de Hemphill y Westie (1950); escala de cohesión de Gross (1957), recogida por Stokes (1983); potencia (Guzzo y colaboradores, 1993), o el de Eagly, Mladinic y Otto (1994), orientado a investigar las bases cognitivas y afectivas de las actitudes, etc. En el *Handbook of Research Design and Social Measurement,* de Delber C. Miller (1991), se recoge un amplio listado de instrumentos utilizados para medir distintas variables grupales.

Tests sociométricos

Con estos instrumentos se pretende evaluar el grado en que los individuos son aceptados en el grupo, las relaciones interpersonales existentes en el grupo y la estructura del grupo. Básicamente consisten en que cada sujeto del grupo indique con qué miembros prefiere asociarse para determinadas actividades o en ciertas situaciones. Los criterios de elección-rechazo pueden referirse a características de personalidad, roles funcionales, criterios afectivos, profesionales, culturales, etc. Para una introducción al análisis sociométrico remitimos al manual de Clemente (1992).

Las respuestas de los sujetos se representan gráficamente en un sociograma donde se puede analizar la red de distancias y proximidades entre los miembros del grupo. El desarrollo informático que ha experimentado este tipo de técnicas hace de ellas un instrumento accesible de fácil aplicación, corrección e interpretación, lo que permite augurar una amplia expansión de sus aplicaciones sociales.

El diferencial semántico

Esta técnica se utiliza para analizar la forma en que individuos o grupos evalúan determinados conceptos, llamados reactivos, en función de tres factores: evaluativo, potencia y actividad. En su funcionamiento se deriva de la clásica prueba de la asociación libre de palabras y en su utilización métrica se inspira del diferencial semántico de Osgood y en la teoría de los tres componentes actitudinales: cognitivo, conativo y emocional. El diferencial semántico se construye a partir de escalas con ítems bipolares (bueno-malo, fuerte-débil, por ejemplo). Los sujetos deben puntuar en cada escala el reactivo por el que se les cuestiona.

Entrevista de grupo

Esta técnica de investigación psicosocial, diferente a la entrevista individual, tiene como principal objetivo la clarificación del significado que cierta información tiene sobre un grupo concreto (Clemente y Gil, 1987). Su utilización está muy diversificada, destacan sus aplicaciones a estudios de mercado. La investigación básica normalmente se ha limitado al estudio del conflicto intergrupal.

La situación de entrevista de grupo se construye artificialmente por el investigador que reúne a un grupo de sujetos sin relación previa (no más de 10 personas), elegidos en su calidad de representantes de sus grupos de pertenencia, sirviendo la situación de la entrevista como estímulo para la expresión de fenómenos sociales y situaciones de enfrentamiento reales. Se trata, en definitiva, de reconstruir los modos de interacción que son característicos entre los subgrupos contrapuestos, ya sea para caracterizar los puntos sobresalientes de conflicto y de consenso entre diferentes grupos sociales, ya sea buscando las variables susceptibles de explicar ciertas fracturas dentro de un mismo grupo (Caballo, 1995).

El papel del investigador es el de un simple observador-moderador que no expresa en ningún caso sus opiniones sobre el tema objeto de discusión. Es de interés aquí saber manejar técnicas de dirección de grupos y fomento de la participación siempre que no se utilicen para disminuir el conflicto que haya podido generarse en el seno del grupo.

«Focus groups»

Una variedad de la entrevista grupal lo constituyen los llamados *focus groups* (Krueger, 1998; Morgan, 1998), cuya utilización se ha visto generalizada en los últimos años tanto en el área básica como en la aplicada y que son reuniones grupales basadas fundamentalmente en técnicas de grupos de discusión que cubren diversos objetivos.

Las ventajas de los *focus groups,* comparadas con técnicas cuantitativas, incluyen su capacidad para obtener información de poblaciones analfabetas y su flexibilidad para explorar nuevas actitudes y normas durante el proceso de recogida de datos. Comparados con otras técnicas cualitativas, los *focus groups* nos proporcionan información más rápidamente y con menos coste, son más fáciles de administrar, utilizan una forma más fácil de comunicación (por ejemplo, discusión grupal) y estimulan la interacción grupal. Las limitaciones comúnmente citadas en relación a los métodos cuantitativos incluyen su incapacidad para determinar las distribuciones de frecuencias de actitudes y creencias dentro de una población y su mayor probabilidad de elicitar respuestas de los participantes que puedan estar sesgadas por la conformidad social, normas de grupo, etc.

Los investigadores, recientemente, han señalado que estas fuerzas y debilidades no se han investigado empíricamente y ha cambiado la validez de estas presunciones (Morgan, 1997). Seal, Bogart y Ehrhardt (1998) llevaron a cabo un trabajo empírico para demostrar la utilidad de este método. Cuarenta y cuatro sujetos participaron en una entrevista individual y en una discusión grupal *(focus group)* sobre cuatro tópicos relacionados con el sexo. Los resultados del estudio demostraron la utilidad del *focus group* como método de investigación, generando conclusiones similares a las entrevistas, aunque este último método generó mayor rango y riqueza de temas. Estos autores concluyen afirmando que más que preguntarse por cuál es el mejor método, lo que hay que

hacer es cuestionarse cuál es el uso apropiado de cada método, bajo qué condiciones y qué tipo de interrogantes de investigación han de ser respondidos.

Técnicas documentales

Estas técnicas se caracterizan principalmente por la recopilación y estudio de todo tipo de documentación (notas, cartas, informes, testimonios, actas de reuniones, grabaciones...) sobre el grupo objeto de estudio. Se pretende reconstruir con la mayor exactitud posible su actuación ante alguna situación especialmente problemática. Esta investigación puede desarrollarse sobre alguna actividad grupal ocurrida en el pasado, como sobre grupos presentes para los que no se dispone de un acceso más directo.

Las técnicas documentales tienen su origen más destacado en los estudios antropológicos de la escuela de Chicago, en la década de los años veinte, y en particular la investigación pionera sobre actitudes, «el campesino polaco» de Thomas y Znaniecki. También hay que destacar el trabajo de Thraser (1927) sobre el funcionamiento de las bandas juveniles delincuentes, los estudios sobre los efectos disfuncionales del pensamiento grupal *groupthink* (Janis, 1972, 1982), etc.

Entre las ventajas de este tipo de técnicas, podemos destacar su utilidad para las fases de conceptualización del problema de investigación y la posibilidad que se le da al investigador de disponer de cierta flexibilidad temporal a la hora de recopilar datos. De entre las técnicas documentales, cabe destacar el análisis de contenido (véase Clemente, 1992) y el análisis de la actividad verbal del grupo (véase Cornejo, 1997).

7.5. EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

Tras la aplicación de las diferentes técnicas o instrumentos para recoger información, el paso siguiente a dar es analizar los datos o información obtenida. No es nuestro objetivo aquí realizar una exposición pormenorizada de las técnicas estadísticas para analizar los datos de las investigaciones grupales. Nos limitaremos a señalar algunas consideraciones y tendencias actuales de la investigación sin entrar en la enumeración o profundización de las distintas técnicas (a este respecto, véanse, por ejemplo, Ayestarán y colaboradores, 1992; Clemente, 1992; Cornejo, 1997; Páez y colaboradores, 1996).

Un primer aspecto a tener en cuenta en el análisis de los datos es el nivel de análisis a utilizar. Este aspecto tiene su propio origen en el concepto de grupo. Considerar la interacción entre los componentes del grupo (nivel de análisis grupal) o centrarse en cómo la influencia de los otros puede tener un efecto determinado en cada individuo (nivel de análisis individual) supone enfoques teóricos y metodológicos muy distintos que implican puntos de partida estadísticos diferentes.

Los partidarios del uso de niveles de análisis individuales consideran que las personas difieren respecto a sus sentimientos y opiniones sobre el grupo al que pertenecen. Utilizar una única medida en la que representar todas esas tendencias o actitudes tan distintas supondría una pérdida de información sobre el carácter del grupo (Hoyle y Crawford, 1994). Los partidarios de este nivel de análisis consideran que aunque los miembros compartan una misma experiencia sobre el grupo, ésta puede traducirse en distintos resultados individuales. Esta necesidad de centrarse en el sujeto más que en el grupo en sí es más acusada cuando se trata de estudiar el funcionamiento y la estructura

del grupo, experiencia de pertenencia o la relación entre grupo y ajuste social y personal. El análisis de los datos a este nivel suele tomar en consideración la *agregación de medida*, procedimiento estadístico consistente en explicar los resultados grupales como simple suma o promedio de los datos obtenidos a partir de cada uno de los miembros.

Desde la consideración del grupo como interdependencia entre sus miembros, las diversas estrategias estadísticas aplican niveles de análisis puramente grupales. Los investigadores defensores de esta tendencia consideran que las metodologías individuales aplicadas a los grupos conllevan una pérdida de información y, por tanto, de validez. Utilizar la agregación de medida puede redundar negativamente en la investigación principalmente si la interdependencia forma parte del conjunto de variables medidas. Tal y como lo expresa Cornejo (1997, p. 80):

> «Este modo de operar [la agregación de medida] escamotea el proceso esencial de la interrelación entre los miembros del grupo como elemento configurador del nivel grupal y desdice el principio del sistema de interacciones mutuas. Cuando se intenta operativizar conceptos como "interés general" o "voluntad colectiva" mediante decisiones colectivas se evidencia el ya antiguo "efecto Condorcet", según el cual un conjunto de preferencias individualmente coherentes se pueden transformar en totalmente incoherentes al agregarse.»

Como vemos, hay razones más que suficientes para considerar al grupo como la unidad de análisis y aplicar los estadísticos correspondientes. Profundicemos un poco más en esto.

El análisis grupal de los datos

Frente al individualismo metodológico que postula que los procesos psicosociales y sociales se explican mediante la simple suma de procesos y actos individuales, los análisis que presuponen constructos colectivos se apoyan en tradiciones psicosociológicas que postulan que el todo es más que la simple suma de las partes y que existen hechos grupales o sociales que si bien se apoyan en actividades individuales y se actualizan en ellas, tienen una autonomía y eficacia propia que se imponen a los sujetos. Así, se habla de procesos colectivos de memoria, de clima emocional, clima organizacional, de valores y sistemas culturales, etc. (Páez, Marques e Insúa, 1996).

Con diferentes matices, se han desarrollado, recientemente, diferentes líneas de investigación sobre el análisis de constructos y procesos colectivos tanto en el área de la psicología social básica como aplicada. Este interés por recuperar niveles de análisis *propios* de la psicología «colectiva» también ha alcanzado al plano teórico.

Dos características importantes de los procesos grupales o de los procesos colectivos son que se apoyan en interacciones, instituciones y representaciones compartidas socialmente y que son externos y no ocurren *sólo* dentro de la piel del sujeto, están distribuidos socialmente (Garzón y Rodríguez, 1989; Wertsch, 1991). Se postula que existen procesos psicológicos (tanto a nivel de *input* como de *output*) que trascienden lo individual, aun cuando se manifiesten a través de los individuos. Esta perspectiva busca, por tanto, investigar lo *macropsicológico*, lo *macrosocial* y la articulación entre lo micro y lo macro. Por macropsicológico entendemos «los aspectos subjetivos compartidos socialmente y que tienen un efecto en la dinámica social (el estado de ánimo de las masas,

el aprendizaje de las masas, las emociones y pensamientos colectivos, las tradiciones simbólicas)» (Páez y colaboradores, 1996). Sus indicadores pueden ser *directos* (por ejemplo, decisiones de grupos, opiniones de grupos recogidas mediante grupos focalizados) o *indirectos* (medias simples, medias ponderadas, modas, rangos y desviaciones típicas extraídas de grupos de respuestas individuales). Por macrosocial se entiende todos los indicadores referidos a atributos estructurales, organizacionales o a patrones de conductas colectivas. También aquí los indicadores macrosociales pueden ser objetivos (por ejemplo, tamaño del grupo, tipo de tarea, ingresos, etc.) y subjetivos (medias, modas o juicios globales realizados por expertos e informadores claves sobre procesos sociales).

Todos estos indicadores presuponen que los procesos grupales son más que un resultado simple de las actividades individuales. Por ejemplo, Sherif puso de manifiesto que las normas sociales eran más que la simple suma de las decisiones individuales y que tenían una vida propia. Otra tradición que ha demostrado empíricamente las diferencias entre actos individuales y grupales es la toma de decisiones en grupo. En más de 300 experimentos se ha demostrado de forma consistente que las decisiones grupales son más extremas que la simple adición de decisiones individuales. No obstante, esta tendencia al riesgo disminuye si la toma de decisiones se da sobre alternativas reales importantes (Baron, Kerr y Miller, 1992) o si el estado de ánimo es negativo (Forgas, 1983). Estos dos ejemplos muestran que las opiniones y decisiones grupales son cualitativamente diferentes de las individuales.

Dificultades

Hasta aquí hemos mencionado algunos aspectos y resultados que apoyan la investigación a un nivel de análisis grupal. Pero ésta tiene sus limitaciones. En primer lugar, su elevado coste, de tiempo y económico. En segundo lugar, porque las opiniones de los sujetos no valen lo mismo ni tienen los mismos efectos sobre la conducta individual y colectiva, particularmente si nos encontramos ante un grupo fuertemente jerarquizado. Tercero, porque es difícil que estas variables no impliquen componentes individuales, principalmente si de variables *subjetivas* estamos hablando; en el plano de las variables objetivas, no parece existir dificultad en derivar las variables colectivas a partir de la suma o promedio de la variabilidad individual. Cuarto, algunos defienden que la agregación de medida más que ser un problema metodológico depende en primer lugar «de su especificación teórica del significado que se debe atribuir a las relaciones entre el nivel individual y el grupal [...]. Sólo después de esta clarificación teórica puede ser útil el empleo de algunos modelos de análisis multinivel que permitan estimar la preponderancia de la influencia individual o grupal en la asociación entre las variables» (Cornejo, 1997, p. 81). La aplicación correcta de estos modelos de análisis está condicionada al cumplimiento de un cierto número de restricciones paramétricas como la normalidad de las distribuciones, homogeneidad de las varianzas intragrupos o independencia de las puntuaciones. Sadler y Judd (2001) recomiendan partir siempre del supuesto de dependencia de las puntuaciones cuando se trata de datos grupales. Los modelos multinivel, también conocidos como modelos lineales jerárquicos, dan cuenta de la dependencia dentro de los grupos y permiten el ajuste simultáneo de los efectos a nivel individual y grupal (McGrath y Alternatt, 2001). Nezlek y Zyzniewski (1998), Pollack (1998) y Kreft y De Leeuw (1998) nos ofrecen detalles de la aplicación de los modelos multinivel.

A estos problemas hay que añadir los propios de las investigaciones colectivas y que Páez y colaboradores (1996) concretan en cuatro preguntas:

— ¿Son válidas transculturalmente las preguntas y respuestas sobre emociones y valores?
— ¿Son comparables transculturalmente las escalas de respuesta o las medias y dispersiones en cada unidad de análisis colectivo?
— ¿Se habrán elegido adecuadamente las unidades de análisis?
— ¿Las relaciones comprobadas son válidas a nivel global y/o a nivel de respuestas individuales?

Comprobando el nivel de análisis adecuado

Pero quizá el problema base o el punto de partida al que primero hay que hacer frente es si el nivel de análisis grupal o colectivo es el adecuado para lo que pretendemos estudiar. Por ejemplo, los métodos de análisis de varianza nos permiten examinar si la unidad de análisis en la cual se da la asociación es el sujeto, el grupo o ambas. El primer requisito es examinar cuál es la cantidad de variabilidad individual y colectiva. El segundo, estimar la asociación entre las variables individuales y las agregadas. El tercero, contrastar y comparar las relaciones a nivel individual y colectivo.

Páez y colaboradores (1996) sugieren aplicar el coeficiente de correlación intraclase para contrastar si hay dependencia, es decir, las puntuaciones de los miembros de los grupos no son independientes y, por tanto, debe utilizarse el grupo como unidad de análisis. La cantidad de varianza en las variables asociadas al nivel grupal e individual se pueden inferir de los análisis de varianza (medias cuadráticas intra e intergrupo). González y Peiró (1992) sugieren calcular tres correlaciones diferentes para constatar a qué nivel se dan las asociaciones más significativas: la correlación intragrupo (que mide la asociación entre las puntuaciones individuales una vez eliminada las diferencias entre grupos), la correlación entre grupos (que corresponde a la asociación entre las medias de cada grupo) y la correlación entre las variables.

Si se ha constatado que hay varianza significativa a nivel individual y grupal y comprobado la existencia de asociaciones entre variables a ambos niveles, el siguiente paso es constatar o desentrañar cuál de los dos niveles, el individual o el colectivo, es el más determinante. Para ello nos serviremos del modelo de la regresión con las puntuaciones medias y las puntuaciones individuales.

Junto a estas opciones para analizar datos dependientes y cómo estimar efectos grupales frente a individuales hay que señalar otras, como el modelo de relaciones sociales de Kenny (1986, 1988; Kenny y La Voie, 1984), aunque dadas sus limitaciones (Ayestarán, Arróspide y Martínez Taboada, 1992) su aplicabilidad es muy reducida. Alcover (1998) se sirve de las respuestas consenso que el grupo como tal aporta tras una discusión conjunta a las variables de estudio. El problema de esta forma de trabajo es que no es aconsejable a determinados fenómenos grupales. Alonso y Sánchez (1997, 1998) han optado por un procedimiento multinivel que toman en cuenta tanto al individuo como al grupo. Estos autores proponen el *método del calibrado* «como procedimiento metodológico para la evaluación e intervención cultural con el cual se establece los desfases o desajustes entre el estado actual y el ideal de la cultura de la organización o de los grupos funcionales, según el nivel al que se realice la evaluación cultural» (Sánchez, Alonso y Palací, 1999, p. 297).

En resumen, la investigación sobre grupos precisa, por una parte, de la utilización de algún método concreto, y por otra, de la aplicación de técnicas específicas orientadas a la obtención de información y al análisis de datos. En la mayoría de las investigaciones realizadas sobre grupos se constata la utilización de una gran variedad de métodos y técnicas de investigación. Respecto a estas últimas, y en concreto respecto a las técnicas de recogida de información, se advierte que buena parte de ellas han sido elaboradas en otros campos afines de investigación, si bien otras técnicas han sido particularmente confeccionadas para abordar de forma específica algunos aspectos grupales.

Cada uno de los métodos y técnicas empleados presentan ventajas e inconvenientes que en ningún caso permiten establecer que un método o técnica particular sea superior o mejor a los restantes. Consideramos, por tanto, como una competencia fundamental del investigador que éste realice una adecuada selección y aplicación de los métodos y de las técnicas en función de los objetivos específicos de su investigación y de las condiciones reales en que ésta tiene lugar. Nuestro planteamiento, como ha quedado patente a lo largo de este capítulo, es la utilización de varios métodos y técnicas dentro de una misma investigación, de forma que se consiga aportar «evidencia convergente» que le permita corroborar por otros medios aquello que ya había comprobado, así como determinar el grado en que los resultados obtenidos son generalizables a otras situaciones, contextos y grupos.

No quisiéramos terminar sin hacer un breve comentario sobre la ética social de la investigación grupal, y es que aquí más que en otros campos tiene implicaciones de esta índole que no pueden ser minimizadas en un capítulo de metodología. En la investigación grupal, al respeto por la autonomía individual hay que añadir el respeto por la autonomía y la evolución propia del grupo. En este sentido, trabajar en grupo no sólo es «adiestrarse» aisladamente, sino aprender lo que significa construir y participar en un sistema social como éste. Desde una perspectiva ética, el análisis de los grupos exige la *coparticipación* del investigador y de los miembros del grupo. Por supuesto, no es necesario detallar aquí los códigos de ética que señalan los límites a la instrumentalización de sujetos humanos, ni las repercusiones sociales no deseadas que pueden afectar a los sujetos con posterioridad a su colaboración en las investigaciones, ni la implicación de personas en una investigación sin su conocimiento y consentimiento expresos, ni el engaño, que, en caso de utilizarlo, debería ser cuando no exista otra manera de estudiar el fenómeno y donde se han de tomar las debidas precauciones adicionales para proteger los derechos y el bienestar de los participantes, informándoles con posterioridad sobre la situación real.

LECTURAS RECOMENDADAS

Clemente, M. (coord.) (1992): *Psicología social: métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Eudema.

Cornejo, J. M. (1997): «Metodología de la investigación grupal», en M. P. González (ed.), *Psicología de los grupos: teoría y aplicaciones*, Madrid, Síntesis.

Rodríguez Mazo, F. (1999): «La investigación en psicología de los grupos», en F. Gil y C. M. Alcover (coord.), *Introducción a la psicología de los grupos*, pp. 417-446, Madrid, Pirámide.

Bibliografía complementaria

Anguera, M. T. (1983): *Manual de prácticas de observación*, México, Trillas.
Ayestarán, S.; Arróspide, J., y Martínez-Taboada, C. (1992): «Nuevas técnicas en el estudio de grupos», en M. Clemente (ed.), *Manual de métodos y técnicas de investigación en psicología social,* Madrid, Eudema.
Bales, R. F. (1983): «SYMLOG: A practical approach to the study of groups», en H. H. Blumberg y otros (eds.), *Small Groups and Social Interaction*, vol. 2, pp. 499-523, Chichester, John Wiley & Sons.
Cornejo, J. M. (1988): *Ancorsim: Programa informático de análisis de correspondencias*, Barcelona, PPU.
Forsyth, D. R. (ed.) (1998): *Group Dynamics: Research methods* (número especial), vol. 2, número 4.
González, V., y Peiró, J. M. (1992): «Técnicas de investigación multinivel en las organizaciones», en M. Clemente (ed.), *Manual de métodos y técnicas de investigación en psicología social,* Madrid, Eudema.
Kenny, D. (1986): «Methods for Measuring Dyads and Groups», en W. D. Crano y M. Brewer, *Principles and Methods of Social Research,* Boston, Allyn & Bacon.
Muchielli, R. (1978): *La entrevista en grupo*, Bilbao, Ed. Mensajero.
Páez, D.; Marques, J., e Insúa, P. (1996): «El estudio científico de los grupos: representaciones prototípicas de la variabilidad de los grupos; el estudio de datos grupales dependientes e investigaciones de procesos colectivos y grupales», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, Barcelona, Plural.
Páez, D.; Valencia, J.; Morales, J. F.; Sarabia, B., y Ursua, N. (1992): *Teoría y método en psicología social*, Barcelona, Anthropos.

CAPÍTULO **8**

Formación y cohesión grupal

8.1. ORIGEN Y FORMACIÓN DE LOS GRUPOS

Que las personas se unen voluntariamente en grupos es un hecho cierto, pero ¿por qué lo hacen? ¿Por qué y cómo se forma un grupo? Éstas son preguntas clásicas que aparecen en la literatura sobre grupos. Sin embargo, no parece que haya sido un tema muy estudiado: «Aunque muchos psicólogos sociales se hayan interesado por los grupos pequeños, pocos son los que han estudiado cómo y por qué se forman dichos grupos» (Moreland, 1987, p. 80). Y es que no es fácil determinar el momento a partir del cual las relaciones entre varios individuos cristalizan en lo que consideramos un grupo. Es evidente que esa «formación» o constitución grupal es un proceso continuo que se desarrolla a lo largo de un periodo más o menos dilatado de tiempo, de ahí que hablar de formación grupal no deja de ser, en la mayoría de los casos, una mera convención. Salvo excepciones, por ejemplo, la formación de un equipo de trabajo por los responsables de una organización, la mayoría de los grupos naturales presenta unos límites difusos en sus orígenes, por lo que no es posible identificar la fecha de su fundación. Es decir, en términos generales, la formación de grupos hay que contemplarla como un fenómeno continuo, el «movimiento» de un conjunto de personas a lo largo de una hipotética dimensión de «grupalidad» antes que como un fenómeno discontinuo, la transformación de un no grupo en un grupo, tal y como propone Moreland (1987).

Aclarado el significado que damos al término formación, tratemos de responder a las preguntas que nos planteábamos al comienzo. Las explicaciones *tradicionales* han recurrido bien a *criterios instrumentales* o *funcionalistas* o bien a motivos o sentimientos de *atracción interpersonal* (Forsyth, 1999), aunque ambos no siempre resultan claramente diferenciables, por lo que algunos autores prefieren hablar en términos generales en el sentido de que las personas forman grupos porque éstos *satisfacen alguna necesidad individual*: necesitamos de un grupo para realizar ciertas tareas, por una necesidad personal de afiliación, con el consiguiente refuerzo que ello nos aporta, etc. Para Shaw (1979, p. 104), las fuentes de satisfacción de necesidades existentes en el grupo abarcan, como mínimo, las siguientes: «1) la atracción hacia los miembros del grupo (atracción

interpersonal); 2) la atracción hacia las actividades del grupo; 3) la atracción hacia los objetivos del grupo (es decir, los objetivos del grupo son valiosos para el individuo), y 4) la pertenencia misma a un grupo». Veamos brevemente estos factores.

La atracción interpersonal. Resulta de interés aquí considerar algunos de los determinantes secundarios (proximidad, interacción) que proporcionan la oportunidad para que operen otras variables primarias (semejanza en la actitud, congruencia de valores, etc.). En numerosos estudios de campo se ha comprobado que la *distancia física* entre los individuos está relacionada con la afiliación a un grupo. El estudio clásico sobre la formación de amistades en una zona residencial para estudiantes mostró claramente el papel de la proximidad en el establecimiento de relaciones interpersonales (Festinger, Schachter y Back, 1950). Maisonneuve, Palmade y Fourment (1952) observaron que la proximidad y las elecciones sociométricas se correlacionaban entre sí en un internado escolar. Byrne y Buehler (1955) descubrieron que los compañeros de asiento en un aula universitaria tenían más probabilidades de hacerse amigos. La proximidad permite que los individuos entren en contacto e interactúen mutuamente y, gracias a esa interacción, les es posible conocer ciertas características de los otros que les convierten en atractivos (su aspecto físico, sus actitudes, etc.). Ahora bien, la atracción interpersonal disminuye si el contacto no logra provocar la creencia de que la afiliación será satisfactoria (Gundlach, 1956).

También se ha comprobado que la atracción interpersonal está relacionada positivamente con la atracción física y con la semejanza de actitudes, de personalidad, del nivel económico, semejanza racial, compatibilidad de necesidades y similaridad percibida, criterio este que puede ser equiparable al término *categoría* (Wilder y Simon, 1998). Según este criterio, la formación de un grupo o la pertenencia al mismo se encuentra determinada por la posesión de características específicas que permiten diferenciar entre las personas que las poseen (miembros del grupo) y las que no (exogrupo). Este criterio, según el parecer de muchos investigadores, es el proceso psicológico básico que subyace a la formación de un grupo (Bar-Tal, 1990).

Las actividades de grupo. Un individuo también puede sentirse atraído por un grupo porque disfruta con lo que hacen sus miembros. Sherif y Sherif (1953) examinaron la formación de grupos en campamentos de vacaciones para muchachos encontrando que aquellos que estaban interesados por las mismas actividades tendían a formar grupos. Aun cuando los trabajos empíricos no son numerosos, por lo general apoyan el supuesto de que las actividades grupales constituyen una causa de atracción hacia el grupo.

Los objetivos del grupo. Los sujetos se unen a un grupo porque valoran positivamente los objetivos del grupo. Aunque la investigación empírica es escasa, los resultados de las investigaciones de Sherif y Sherif (1953) así lo ponen de manifiesto.

La pertenencia a un grupo. Se ha sugerido que la pertenencia a un grupo puede resultar gratificadora por sí misma para el individuo, con independencia de quiénes sean los miembros del grupo, las actividades o los propósitos de éste. Aunque existen algunos resultados discrepantes al respecto, el grueso de las investigaciones respalda esta propuesta (véase Shaw, 1979). La mayoría de estas investigaciones considera que la necesidad de afiliación puede manejarse de un modo semejante a las necesidades fisiológicas y que este manejo posee efectos análogos sobre las respuestas a los refuerzos.

Por último, un individuo se une a un grupo si percibe que éste será un *instrumento* para la satisfacción de necesidades externas al grupo.

En suma, las explicaciones acerca de la formación de grupos, tanto de carácter funcionalista como las basadas en alguna variable de atracción interpersonal, hacen referencia a un proceso continuo que tiene lugar a lo largo del tiempo.

Más recientemente, Moreland (1987) ha propuesto el concepto de *integración social* para explicar la formación de grupos. La integración social, según Moreland, es el conjunto de vínculos *ambientales, comportamentales, afectivos* y *cognitivos* que unen a los miembros del grupo entre sí, de modo que cuanto más piensen, sientan y actúen los miembros como un *grupo,* mayor será su nivel de integración social. Estos vínculos ambientales, comportamentales, afectivos y cognitivos no deben ser considerados como *causas* de la formación de grupos, sino como aspectos o variedades de dicha formación, aunque son lógicamente inherentes a la formación (Alonso y Berbel, 1997). Siguiendo a Moreland, un grupo se forma en la medida en que tienen lugar los cuatro tipos de integración social. Veámoslo brevemente.

La *integración ambiental* puede ser considerada como una condición que facilita el contacto entre las personas. Aunque no nos dice mucho sobre el proceso de formación del grupo, nos aporta información sobre las condiciones que permiten iniciar un proceso de formación del grupo. Principalmente han sido estudiados los entornos físicos, sociales y culturales.

Respecto al *entorno físico*, ya hicimos mención anteriormente: la proximidad determina la formación de amistades y pequeños grupos. También el frecuentar ciertos lugares o espacios (cafetería, librería, recinto deportivo, etc.) puede facilitar que surjan afinidades e intereses comunes que confluyan en la constitución de un grupo. Esto es más probable que ocurra si el entorno es agradable, estimulante, interesante u ofrece a las personas un sentimiento de control personal y una oportunidad para desplegar habilidades o conocimientos.

Respecto al *entorno social*, se ha destacado que la participación en las mismas «redes sociales», compuesta por personas relacionadas por parentesco, clase social, profesión, organización laboral, política, etc., facilitan la formación de los grupos (Feger, 1981). Por último, el *entorno cultural,* aunque ha recibido menos atención por parte de los investigadores, también se ha mostrado relevante para la formación de los grupos. Así, se ha considerado el compartir las mismas urbanizaciones o barrios residenciales, las mismas actividades culturales o deportivas, etc. También si la cultura es de tipo colectivista o individualista; las primeras tienden a facilitar la asociación de personas y la formación de grupos en mayor medida que estas últimas. Por último, el factor político-cultural también puede contribuir a la formación de grupos en virtud del grado de libertad existente en esa sociedad. Los regímenes autoritarios tienden a impedir la formación y la actividad de los grupos en mayor medida que los sistemas democráticos o al menos a orientar los grupos según determinadas coordenadas (ideológicas, políticas, religiosas, etc.).

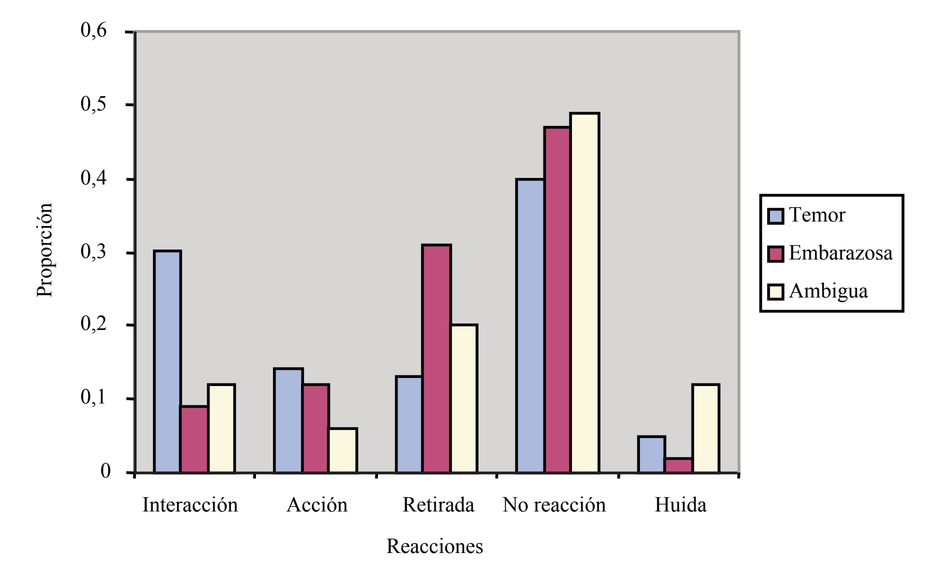
La *integración comportamental* tiene lugar cuando las personas se vuelven dependientes unas de otras para la satisfacción de sus necesidades. Para muchos autores (Turner, 1985) es la base de la formación del grupo. Las personas forman grupos porque éstos satisfacen necesidades de carácter individual que pueden darse en el mismo grupo y/o el grupo puede conseguirlas. Como ya vimos antes, las fuentes de satisfacción de necesidades existentes en el grupo abarcarían como mínimo la atracción hacia los miembros del grupo (atracción interpersonal), la atracción hacia las actividades del grupo, la atracción hacia los objetivos del grupo y la pertenencia misma al grupo. Las necesidades externas que un grupo puede proporcionar abarcarían la atracción hacia personas externas al grupo y la atracción hacia objetivos extragrupales.

Otros autores adoptan una perspectiva *evolucionista,* ya que aducen que la pertenencia a grupos permite adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno con mayor éxito que el logrado por los individuos que permanecen aislados. Las personas perciben que formar parte de un grupo resulta más útil para hacer frente a situaciones amenazantes del entorno. Aquí vemos claras relaciones con la *teoría del intercambio social.* Como ya indicara Homans (1961), cualquier relación social conlleva un intercambio de «recompensas» y «costes» a sus participantes, por lo que se intentarán formar grupos capaces de maximizar las recompensas y de minimizar los costes para sus miembros.

La integración comportamental también ha sido abordada desde una tercera perspectiva, la *evaluación social*. Basada en la teoría de la comparación social de Festinger (1954), la evaluación social destaca la motivación del hombre de poseer juicios correctos. El ser humano contrasta sus juicios con la realidad; cuando esto no puede hacerlo, contrastará su opinión con las de los demás. Al encontrar semejanzas de opinión, sentirá validada su postura y se sentirá atraído con las que coincide. Schachter (1959) encontró que las personas que se enfrentan a una situación ambigua se afilian para adquirir información a través de la comparación social. Morris y colaboradores (1976) confirmaron este motivo de comparación social tanto por la necesidad de claridad cognitiva como por la necesidad de tranquilidad. Estos investigadores pidieron a seis sujetos que entraran en una habitación etiquetada con el rótulo «Actitudes sexuales. Por favor, espere dentro». En la condición «temor provocado», la habitación contenía algunos aparatos eléctricos y hojas de información que sugerían que el estudio implicaba *shocks* eléctricos y estimulación sexual. En la condición ambigua, los sujetos encontraron sólo dos cajas de cartón. En la condición provocación de la ansiedad (situación embarazosa), la cajas se sustituyeron por anticonceptivos, libros sobre enfermedades venéreas y fotos de mujeres y hombres desnudos. Los observadores registraron durante veintes minutos las siguientes conductas de los sujetos: interacción (hablar sobre la situación), acción (por ejemplo, examinar el equipamiento), retirada (por ejemplo, leer un libro), no acción (hablar sobre otra cosa distinta del experimento) y huida. Los observadores encontraron (véase la Figura 8.1) que cuando los sujetos se enfrentan a la situación ambigua dedican un 12 por 100 de su tiempo a hablar entre ellos; en la situación «temor provocado», el 30 por 100. Los grupos que pensaron que el estudio implicaba conducta sexual interactuaron menos y mostraron más abandono. Sus reacciones son consistentes con los estudios que indican que las personas no se afilian cuando se encuentran en una situación embarazosa (Buunk y Hoorens, 1992)

Una última perspectiva desde la que se ha estudiado la integración comportamental es la que Moreland (1987) denomina psicodinámica y que explica la integración en el grupo por necesidades relacionadas con la ansiedad y la inseguridad personal. Los grupos de apoyo y los grupos de encuentro constituyen un ejemplo de grupos formados a partir de dichos mecanismos psicológicos.

Por lo que se refiere a la *integración afectiva*, ésta tiene lugar siempre que el grupo se constituye y se forma a partir de unos *sentimientos compartidos*. Los teóricos varían sobre la clase de sentimientos que son compartidos por los miembros del grupo. Puede tratarse de sentimientos mutuos de simpatía, en este caso tendremos un grupo de amigos. De sentimientos compartidos en relación a un grupo que se organiza en torno a unos ideales, a una causa, a unas actividades. Puede tratarse de sentimientos hacia una persona con la que se identifican los miembros del grupo, es la concepción freudiana sobre la formación de un grupo o «cristalización» (en palabras de Moreland, 1987); éste es el



FUENTE: Morris y colaboradores, 1976.

Figura 8.1. ¿Cuándo las personas buscan información por comparación social?

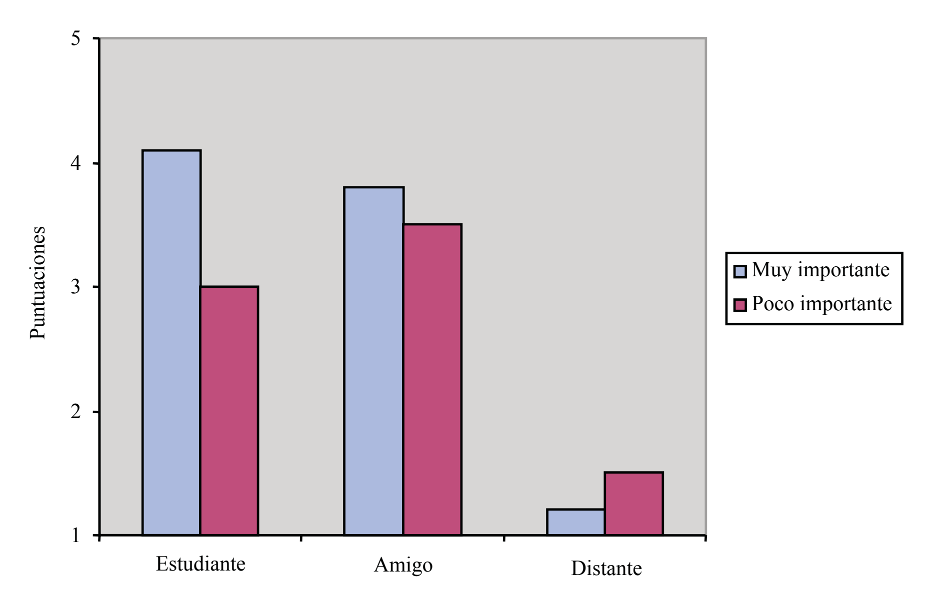
caso de grupos terapéuticos o sectas. Aunque no existen muchos estudios empíricos sobre la integración afectiva como mecanismo de formación del grupo, la experiencia de los grupos confirma, desde la literatura clínica, la importancia del factor afectivo en la formación del grupo y el carácter cerrado y poco conflictivo —al menos aparentemente— de los grupos formados en base a atracciones afectivas. Por esto mismo, en estos grupos, la manipulación de la persona resulta más fácil y más perniciosa. En suma, desde este enfoque se considera crítico el hecho de que *cualquier* emoción —siempre que resulte suficientemente fuerte— es capaz de provocar la formación de un grupo siempre y cuando los miembros del grupo experimenten las mismas emociones, sean éstas del tipo que sean.

Por último, la *integración cognitiva* significa considerar la formación del grupo en base a que los individuos *perciben* que *comparten* características importantes. Puede tratarse de características en la forma de pensar, de características profesionales u otras. Lo que aquí se destaca es que los individuos se agrupan por la percepción de alguna *semejanza* que tienen entre ellos. Moreland destaca que lo importante aquí es la *conciencia* por parte de los miembros de que son similares, de que comparten alguna característica, lo que nos lleva a la idea de que un grupo se forma cuando las personas comienzan a pensar que son un grupo, cuando se perciben a sí mismos como un grupo. El mecanismo de formación del grupo es el mismo que separa a los sujetos que comparten dicha característica común de los que no la comparten. Es decir, la conciencia del endogrupo aparece al mismo tiempo que la conciencia del exogrupo. Este enfoque ha sido el punto de partida de las teorías de la categorización social y de la categorización del yo formuladas por Tajfel, Turner y otros autores y ha cobrado especial interés en los últimos años.

Moreland se refiere a factores personales y a factores situacionales a la hora de explicar los factores que llevan a los sujetos a tomar conciencia de las semejanzas y diferencias con otros individuos. El análisis de los factores personales indica que un grupo

se formará: *a)* cuando los sujetos son conscientes de la similitud antes de pertenecer al grupo; *b)* cuando sean conscientes de su pertenencia inmediatamente antes de la formación del grupo, y *c)* cuando la pertenencia en el pasado ha sido útil para el sujeto en el sentido de que le ha proporcionado una identidad social. Por lo que respecta a los factores situacionales, se resumen en: *a)* el hecho de que el individuo sea recordado o no por otros como miembro del grupo; *b)* el hecho de que el individuo crea que su pertenencia es relevante para obtener resultados, y *c)* el grado en que la pertenencia resulta distintiva o inusual de alguna forma en su entorno social, y así, cuanto más distintivo es un grupo, más probable es que un individuo sea reconocido como miembro de él. A estos factores hemos de añadir la autoestima del propio sujeto. Tesser y colaboradores (Pilkington, Tesser y Stephens, 1991; Tesser, 1988, 1991; Tesser y Campbell, 1983; Tesser, Campbell y Smith, 1984), en su modelo de *mantenimiento de la autoevaluación,* asumen que el compañero o amigo ideal es aquel que se desempeña peor en tareas que pensamos son importantes, pero muy bien en tareas que pensamos no son importantes. Como se observa en la Figura 8.2, si los estudiantes piensan que la tarea es importante, juzgan su rendimiento más alto que el de su mejor amigo.

En suma, según Moreland, la integración ambiental, comportamental, afectiva y cognitiva explican por qué la gente se junta. No obstante, hay que hacer algunas matizaciones a este respecto. Por un lado, estos tipos de integración se refieren a la formación de *grupos naturales* que pueden guardar ciertas diferencias con *unirse* a un grupo, ser *asignado* a un grupo o *crear* un grupo, aspectos estos que serán analizados más adelante cuando tratemos el aspecto de la socialización grupal. Por otro lado, se necesita de la intervención de otros procesos, desarrollo y socialización para transformar en «grupo» lo que todavía no es más que un agregado, una masa o una categoría social (Horwitz y Rabbie, 1989; Rabbie, 1993).



FUENTE: Tesser y colaboradores, 1984.

Figura 8.2. Evaluación del rendimiento en tareas que son (o no) importantes para uno

El desarrollo y la socialización hay que contemplarlos como procesos complementarios. El primero considera al grupo como un todo que atraviesa diferentes fases o estadios, mientras que el segundo se centra en la evolución de las relaciones entre los miembros y el grupo. Considerar sólo el desarrollo grupal es no reconocer que los sujetos pasan por distintas fases en su pertenencia grupal, ignorar que los integrantes del grupo pueden encontrarse en diferentes fases de su pertenencia en un momento dado y no tener en cuenta que los procesos de desarrollo de grupo pueden variar en función de estas fases (Levine y Moreland, 1994). A la inversa, considerar sólo la socialización es abandonar la perspectiva integradora que considera al grupo como un todo y que ha de presidir todo análisis grupal. Veamos estos dos procesos.

8.2. DESARROLLO GRUPAL

Muchos han sido los autores que han tomado como tarea formular modelos para explicar el desarrollo de los grupos a lo largo del tiempo, configurándose así en una de las áreas clásicas de la investigación psicosocial sobre los grupos (Wheelan, 1994, 1999), aunque no es precisamente de las que haya adquirido un notable auge. En efecto, si nos ceñimos a los resultados del estudio bibliométrico que efectuamos durante el periodo 1970-1999 encontramos que con el término *group development* (desarrollo grupal) utilizado en el campo «descriptores» tan sólo nos aparece un total de 65 trabajos publicados, de los que dos aparecen en el periodo 1990-1994 y el resto, 63, en el periodo 1995-1999.

Dado que en la literatura se recoge abundantes intentos de establecer las fases o etapas que describen el desarrollo o evolución de los grupos, nosotros nos limitaremos a resumir los modelos más significativos y los recientes intentos de integración que han sido propuestos por diferentes autores.

A lo largo de las diferentes décadas nos encontramos con trabajos de revisión sobre modelos teóricos y estudios empíricos (para una explicitación de los mismos, véanse Moreland y Levine, 1982; Worchel y colaboradores, 1992; Worchel, 1996; y los números especiales de las revistas *Group Decision and Negotiation* [1997, vol. 6, 3] y *Small Group Research* [1999, vol. 30, 1]) que tratan de agrupar los diferentes modelos según sus características. Anteriormente, otros autores también llevaron a cabo esta tarea de síntesis. Por ejemplo, Dunphy (1968), en su análisis histórico sobre desarrollo grupal, diferenció dos etapas: anterior a 1950 y posterior a 1950. La primera se caracterizaba por la presencia de dos tradiciones distintas: *la psicoanalítica* (que se ocuparía de los procesos afectivos e irracionales en los grupos, de la relación entre el líder y los miembros y de la interiorización de los roles) y *la cognitiva* (que trataría de determinar las fases en la solución eficaz de problemas en grupo y que se vería influida por el pensamiento de Dewey). El tipo de grupos estudiado por estas dos tradiciones es distinto. En la primera serían los grupos más duraderos, primarios y secundarios; en la segunda, los grupos de tarea y solución de problemas. El enfoque en ambas tradiciones es de carácter prescriptivo más que descriptivo. La segunda etapa, a partir de los años cincuenta, se caracteriza, según Dunphy, por un estudio más objetivo de los procesos de desarrollo, donde el método de observación de Bales fue decisivo.

Huici (1987e) diferenció entre modelos lineales, modelos del ciclo vital, modelos dialécticos y modelos espirales o recurrentes. Chidambaram y colaboradores (1991, 1997a, b) adoptaron el marco desarrollado por Gibbard, Hartman y Mann (1974) para

clasificar algunos de estos modelos. No obstante, Chidambaram y colaboradores no incluyeron algunos modelos: el modelo contingente de Poole (por ejemplo, Poole y Doelger, 1986); el modelo de rendimiento de equipo de Drexler, Sibbet y Forrester (1991), la teoría de tiempo, interacción y rendimiento (TIP) de grupos y de desarrollo grupal de McGrath (1991), o el modelo de equilibrio interrumpido de Gersick (1988; Gersick y Hackman, 1990). Por su parte, Mennecke, Hoffer y Wynne (1992) categorizan las propuestas sobre desarrollo grupal en torno a tres modelos: modelos progresivos o unitarios, modelos cíclicos y modelos no secuenciales.

Morgan, Salas y Glickman (1994), siguiendo un criterio de mayor parsimonia, los agrupan en modelos lineales y modelos no lineales. Esta última clasificación, a pesar de su simplificación, tiene como ventaja que presenta las dos líneas más nítidas que se han desarrollado en torno a este tópico de investigación. Esta propuesta es muy similar a la adoptada últimamente por Chidambaram y Bostrom (1997a), que divide los estudios sobre desarrollo grupal en modelos unitarios (estadios predeterminados propios de los años cincuenta a ochenta) y modelos no secuenciales. A continuación nos detendremos en estos dos modelos y terminaremos con los principales intentos de integración formulados más recientemente.

Modelos lineales

Los modelos lineales (o progresivos, según la propuesta de Mennecke y colaboradores) parten del supuesto de que los grupos se desarrollan siguiendo un orden definido de progresión a través de una serie de fases. El número de fases que se han propuesto oscila entre 2-3 (Schutz, 1967) hasta 15 (Rogers, 1976). Éste es un enfoque determinista, ya que sugiere que un grupo no puede alcanzar la madurez hasta que no haya superado todas y cada una de las fases previas. En el caso de que un grupo sea incapaz de superar una fase determinada, se predice su disolución o su ruptura definitiva.

Los modelos más claramente articulados y representativos de este enfoque son los de Bales (Bales, 1970; Bales y Strodbeck, 1971), Bennis y Shepard (1956) y Tuckman (1965; Tuckman y Jensen, 1977). El modelo de equilibrio de Bales representa la primera descripción efectiva de desarrollo de grupo que siguió a la observación de grupo directa y sistemática (McGrath, 1984). Este modelo asume que un grupo está continuamente intentando dividir sus esfuerzos entre necesidades instrumentales (relacionadas con la tarea) y expresivas (socioemocionales). Por otro lado, el grupo es un sistema que busca mantener un equilibrio entre estas dos necesidades. Cualquier perturbación desequilibra el balance hasta que fuerzas opuestas vuelvan a dar el equilibrio al sistema.

El modelo de Bales predice que siempre se seguirán tres fases: orientación, evaluación y control. La orientación representa una fase exploratoria en la que los miembros comparten la información disponible. La evaluación representa una fase en la que los miembros preguntan y reciben opiniones de otros miembros. El control representa la fase final del desarrollo de grupo y en ella los miembros ejercen control para guiar las acciones del grupo. La investigación que ha utilizado el análisis de procesos de interacción (IPA) encontró que los actos instrumentales eran más frecuentes durante la fase de orientación y menos frecuentes durante la fase de control, mientras que los actos expresivos lo hacían a la inversa.

El modelo de Bennis y Shepard se basa en la observación de los grupos de formación *(grupos T* o *grupos de sensibilización)* y asume que el principal obstáculo al desarrollo

de la comunicación se deriva de las orientaciones de los miembros hacia la autoridad e intimidad. El modelo predice que los grupos se desarrollan a lo largo de dos fases: *dependencia* (relaciones con la autoridad) e *interdependencia* (relaciones con sus compañeros). Estas fases las subdividen en seis subfases: dependencia-sumisión, contradependencia-lucha, resolución-catarsis, encantamiento-lucha, desencantamiento-lucha y validación consensual. El modelo predice que el desarrollo del grupo tiene lugar debido a la mayor madurez y comunicación en el grupo.

El modelo de Tuckman, desarrollado de forma inductiva tras la revisión de trabajos realizados con distintos tipos de grupos, parte de las diferencias entre las relaciones interpersonales —que él llama estructura de grupo— y la actividad de la tarea. Las relaciones personales se refieren a la configuración y conductas interpersonales del grupo en un momento del tiempo y la actividad de la tarea se refiere al contenido de la interacción. Tuckman propone una secuencia paralela de desarrollo para ambos niveles en cuatro etapas y que es aplicable a diversos tipos de grupo. Estas etapas son, para la estructura de grupo: comprobación y dependencia, conflicto intragrupal, desarrollo de la cohesión de grupo y relación funcional de roles; para la actividad de la tarea: orientación de la tarea, reacción emocional a la tarea, intercambio abierto de interpretaciones relevantes y emergencia de soluciones. Como resumen de estas etapas, propone un modelo de desarrollo que abarca ambos niveles y que estructura en las siguientes fases:

— *De formación* o de orientación, puesta a prueba de los límites de las conductas interpersonales y de tarea y manifestaciones de dependencia.
— *De tormenta*: conflicto y división intragrupal respecto a los problemas interpersonales y que tiene su reflejo en el ámbito de la tarea como resistencia a sus demandas y, en general, a la influencia del grupo.
— *Normativa*: superación de la fase anterior y aparición de normas y roles, aumenta la cohesión y se pueden expresar opiniones personales en el ámbtio de la tarea.
— *De ejecución*: relación funcional de roles y emergencia de soluciones.

Tras una revisión de su modelo, Tuckman añadió un quinto estadio, *clausura*, donde los grupos alcanzan sus objetivos tanto de rendimiento como de relaciones interpersonales. A partir de aquí, el grupo puede mantenerse funcionando eficazmente o disolverse con éxito una vez alcanzadas sus metas.

Algunas de las críticas dirigidas hacia modelos como los que acabamos de resumir se centran en las dudas planteadas acerca de la existencia o no de estas fases (Cissna, 1984) o de que, en el caso de existir, puedan ser aplicadas a todos los tipos de grupos.

Modelos no lineales

Los modelos no lineales (o no secuenciales en la terminología de Mennecke y colaboradores) postulan la ausencia de cualquier tipo de secuencia de eventos o fases en la evolución del grupo. Sus partidarios consideran que los eventos identificables en un grupo son fundamentalmente el resultado de la influencia de factores contingentes que modifican las actividades o los objetivos grupales. Los grupos son sistemas abiertos donde las influencias de las variables del entorno y de las relaciones con el exterior son de gran importancia.

Uno de los modelos más representativos de este enfoque es el de Gersick (1988, 1989). Gersick denominó a su modelo *modelo de equilibrio interrumpido de desarrollo*

de grupo después de observar algunos grupos en un contexto natural. Este modelo señala que los grupos se desarrollan y cambian en una forma discontinua, caracterizada por periodos estables y por periodos menos estables.

Gersick sostiene que los grupos mantienen sus rutinas en la realización de sus actividades (posición de equilibrio) hasta que son forzados a alterar o modificar esas prácticas por limitaciones temporales o crisis (estado de desequilibrio). Esta tendencia, según Gersick, se deriva de la racionalidad del grupo (esto es, capacidad limitada de un grupo para retomar un problema e intentar un nuevo enfoque), de la dificultad percibida de los enfoques alternativos, desgana a cambiar prematuramente sin considerar todas las posibilidades y a comprometerse con los otros miembros del grupo. En suma, este modelo es un modelo no secuencial porque se fundamenta en la premisa que el patrón de conducta observada a través del curso de desarrollo variará de acuerdo a las cuestiones encontradas por el grupo en cómo ellos procesan una tarea.

McGrath (1990, 1991) propuso un modelo de desarrollo y proceso de grupo que tiene como principal premisa que los grupos son multifuncionales. De acuerdo a este modelo (TIP, tiempo, interacción y rendimiento), los grupos interactúan con los sistemas a tres niveles: *a)* sistemas en los que el grupo está incluido (por ejemplo, su entorno); *b)* miembros del grupo, y *c)* el grupo en sí como entidad única. Las funciones relacionadas a estas interacciones sirven para apoyar estas entidades constituyentes y son etiquetadas como función de producción del grupo, función de bienestar y función de apoyo a los miembros. Estas funciones representan necesidades que son satisfechas a través de diferentes modos de actividad: elección de objetivos, solución de problemas, resolución de conflictos y ejecución.

El modelo TIP predice que los grupos siempre actuarán desde alguno de estos cuatro modos para cada función, pero que ellos no están necesariamente comprometidos en el mismo modo para cada función de forma simultánea. Por ejemplo, los miembros del grupo pueden centrar su atención en el modo 2, solución de problemas, en términos de la función de producción y al mismo tiempo en el modo 3, resolución de conflictos, en términos de bienestar. El modelo TIP representa una visión multidimensional del proceso de grupo que incorpora el elemento interacción de las funciones de grupo y modos de actividad con los proyectos que el grupo emprende. Este modelo sugiere que el camino que un grupo toma en su desarrollo es contingente con la presencia o ausencia de factores que interfieren o apoyan la habilidad del grupo para mantener cada una de las tres funciones.

En todos estos modelos no secuenciales encontramos dos aspectos: *a)* que los grupos están compuestos de individuos que contribuyen a los recursos del grupo y que toman los recursos del grupo, y *b)* que los grupos forman parte de un sistema más amplio, por lo que deben responder a los *inputs* del entorno y generar *outputs* para los componentes de ese entorno.

Modelos integradores

Algunos modelos merecen ser destacados aquí por su amplitud de miras y por ser relativamente recientes: el *modelo general de desarrollo de grupo,* de Morgan, Salas y Glickman (1994); el *modelo integrado de desarrollo de grupo,* de Wheelan (1994); el *modelo de identidad social de los grupos,* de Worchel y colaboradores (Worchel, Coutant-Sassic y Grossman, 1992; Worchel, 1996), y la matriz integradora de Bouwen y Fry (1996).

Morgan y colaboradores distinguen nueve estadios y dos conjuntos de actividades (relacionadas con la ejecución de la tarea y relacionadas con el trabajo en equipo) en los que se encuentran implicados los grupos. Estos *estadio*s son relativamente informales, indistintos y solapados, puesto que son el reflejo de las características de las situaciones dinámicas y cambiantes en las que se desenvuelven los grupos. Los grupos no siempre progresan de una manera lineal a través de todas las etapas y pueden comenzar en etapas diferentes, avanzar siguiendo diversas pautas y emplear diferente cantidad de tiempo en cada etapa. Todo ello dependerá, según estos autores, de las características del grupo y de sus miembros, de su pasado y experiencia, de la naturaleza de las tareas y de las exigencias y constricciones del entorno.

Wheelan (1994, 1999), por su parte, mantiene que en la literatura sobre desarrollo grupal encontramos más semejanzas que diferencias entre los múltiples modelos formulados. Esta autora trata de establecer una serie de etapas que, según ella, atraviesan todos los tipos de grupos, si bien reconoce, por ejemplo, que la fase de «ejecución o de realización de la tarea» resulta mucho más fácil de identificar en los grupos de trabajo que en los grupos de terapia o en los experienciales. Salvo estas excepciones, esta autora propone un modelo integrado compuesto por cinco etapas que representan el proceso de desarrollo de grupo, con independencia del tipo al que pertenezca éste. Estas etapas son: dependencia e inclusión, contradependencia y lucha, confianza y estructura, trabajo y terminación. Como podemos apreciar, este modelo trata de «aislar» aquellos componentes pretendidamente universales implícitos en el desarrollo de cualquier tipo de grupo.

Worchel (Worchel y colaboradores, 1992; Worchel, 1996) ha señalado una serie de fases que atravesarían los grupos, aunque pueden existir diferencias entre los grupos estudiados. Señala dos fases previas al establecimiento del grupo propiamente dicho y cuatro fases de desarrollo. Las fases previas serían: 1) *Fase de descontento:* los miembros provienen de diversos grupos en donde su grado de insatisfacción era alto, ya que se sentían desatendidos y el grupo no satisfacía sus necesidades. 2) *Fase del suceso desencadenante:* se trata de la señal que promueve el cambio hacia la creación del nuevo grupo abriendo expectativas de mejora. Fase de la ruptura con el grupo antiguo.

Las fases de desarrollo grupal son:

a) *Identificación*. Una vez formado el grupo, su preocupación inicial es el establecimiento de su identidad. El objetivo aquí es centrar a los miembros del grupo en su identidad social frente a su identidad personal. Hay fuertes presiones hacia la conformidad y se legitiman los valores propios. Pueden pedirse manifestaciones de lealtad o sacrificios. Las relaciones con los exogrupos pueden ser tensas.
b) *Productividad de grupo*. La preocupación aquí es la productividad en lugar de la identificación. Se puede llegar a cooperar con exogrupos si se considera necesario para la productividad. Aparecen los primeros conflictos entre miembros del grupo debido a diferentes capacidades, ideas sobre cómo llevar a cabo las actividades.
c) *Individuación*. Los miembros comienzan a evaluar las contribuciones y recompensas que obtienen de la pertenencia grupal. Las interacciones dentro del grupo se hacen más selectivas, pero más íntimas. Aparecen subgrupos y se detectan luchas de poder. Los exogrupos son analizados como posibles candidatos para formar parte de ellos.

d) *Declive*. El desplazamiento hacia la identidad personal plantea una amenaza potencial a la identidad grupal. Las diferencias entre subgrupos se hacen manifiestas y comienzan las luchas entre sí al tiempo que disminuye la confianza en el grupo. Los miembros marginales comienzan a abandonar el grupo.

El proceso de desarrollo a través de estos cuatro *estadio*s es explicado por los autores como sigue. En primer lugar, los miembros mantienen una lucha constante por alcanzar un equilibrio entre su deseo de pertenecer a uno o varios grupos y su preocupación por establecer y defender su independencia personal.

En segundo lugar, este proceso de desarrollo es cíclico, se puede presentar muchas veces a lo largo de la existencia del grupo bien por la incorporación de nuevos miembros o bien por la pérdida de alguno(s) de sus miembros. Por otro lado, el periodo de tiempo en que el grupo permanece en cada uno de los *estadio*s depende de factores intra e intergrupales. Según Worchel (1996), la transición de un *estadio* a otro puede ser abrupta y clara o lenta y gradual, dependiendo de eventos tales como el éxito o el fracaso grupales, el comportamiento del líder, las presiones temporales y los plazos para finalizar la tarea o los acontecimientos y las relaciones de carácter intergrupal.

En tercer lugar, los *estadio*s pueden identificarse a través del tipo de cuestiones, discusiones o conflictos que prevalecen en la dinámica interna del grupo y en los que se encuentran implicados la mayoría de sus miembros. Por último, Worchel mantiene que el desarrollo depende muy estrechamente de las relaciones intergrupales, las cuales, a su vez, dependen de él.

Por último, Bouwen y Fry (1996), tras revisar los modelos lineales y cíclicos, contemplan tres dimensiones desde las que tratan de integrar los modelos sobre desarrollo grupal formulados. La primera dimensión, modos de construcción de desarrollo, la fundamenta en las cuatro fases propuestas por Tuckman (1965) y los aspectos que Srivastva, Obert y Neilsen (1977) entienden que hay que considerar en todo desarrollo grupal, a saber: inclusión, control y afecto, por este orden. La segunda dimensión está integrada por los conceptos que surgen desde la construcción de la efectividad del grupo, que, según estos autores, son: objetivos, roles, procedimientos y relaciones. La tercera dimensión, el contexto, es una dimensión integradora de las dos anteriores. Aunque su propuesta se limita a conjugar las aportaciones de otros autores, cabe destacar la perspectiva construccionista que adoptan para reorientar estas dimensiones y su aplicación en la intervención.

Como resumen de los modelos de desarrollo aquí comentados, hay que señalar que muchos de ellos presentan estadios muy similares. Cada uno de estos modelos probablemente representa un ejemplo de algunos caminos de desarrollo posibles que los grupos potencialmente recorren como una consecuencia de variaciones en la tarea, composición del grupo y otras contingencias (McGrath, 1990, 1991). Pero hay que señalar que algunas de estas fases aparecen recurrentemente en muchos de estos modelos. Esto sugiere que si los factores contingentes garantizan al menos algunas de las fases, probablemente se observarán durante las interacciones de un grupo en cómo se desarrollan a lo largo del tiempo (McGrath, 1990, 1991). Por otro lado, las fases propuestas en los diferentes modelos deben ser consideradas más como eventos potenciales que como eventos determinantes. Es decir, los modelos de desarrollo de grupo no tienen por qué ser aplicados a todos los grupos, ya que la conducta y la interacción dependerán a lo largo del tiempo de diferentes factores.

Una de las conclusiones más significativas de la revisión sobre desarrollo grupal es que la generalización de las investigaciones sobre grupos estarán limitadas, o quizá incluso incompletas, sin una consideración del mismo. Los modelos de desarrollo de grupo demuestran que las conductas y actividades de los miembros del grupo cambian con el desarrollo de éste. Esto sugiere que la historia del grupo representa una variable importante, quizá una metavariable, en investigación grupal, de ahí la necesidad de incrementar la investigación con el objetivo de formular modelos teóricos integradores que presenten un carácter dinámico en su consideración y análisis de los grupos.

No obstante, hay que considerar que el desarrollo grupal puede a su vez verse afectado por otras variables, como, por ejemplo:

a) La composición del grupo. Schiller (1997) demostró que los grupos integrados únicamente por mujeres seguían un proceso de desarrollo diferente del proceso «normativo» porque en estos grupos se hace especial hincapié en la afiliación y seguridad en el grupo y se establece una relación diferente con el poder y el conflicto.
b) La heterogeneidad de los miembros del grupo respecto al género, raza, edad y otras características personales. Esto ha llevado a algunos investigadores a cuestionar la generalización de los modelos de desarrollo grupal; así, Shaw y Barret-Power (1998) proponen un «modelo de atributos personales» para examinar el impacto de la diversidad en los procesos grupales y en la actuación de sus miembros.
c) El contexto en el que se desarrollan los grupos (por ejemplo, grupos formados en torno a redes informáticas, Chidambaram y Bostrom, 1997b; Bordia, DiFonzo y Chang, 1999).
d) El tipo de liderazgo desarrollado en el grupo (Nosko y Wallace, 1997), etc.

8.3. SOCIALIZACIÓN

La mayoría de los estudios tradicionales, a la hora de abordar el proceso de socialización grupal, presenta una importante limitación (Levine y Moreland, 1994): centrarse en una única fase del proceso de socialización (normalmente las experiencias de los recién llegados o la salida voluntaria o forzosa), por lo que poco podemos saber de los cambios que se producen a lo largo del tiempo en las relaciones entre los miembros y el grupo. Más recientemente, Moreland y Levine (1982, 1988, 1989; Moreland, Levine y Cini, 1993; Levine y Moreland, 1994) han elaborado un modelo para tratar de subsanar esta laguna, «que es único en enfatizar tanto el cambio temporal como la influencia recíproca» (Levine, Moreland y Ryan, 1998).

Estos autores parten de tres procesos psicológicos que subyacen en la socialización de grupo: evaluación, compromiso y transición de rol. La evaluación está referida a los motivos por los que los individuos entraron a formar parte del grupo. Es decir, una evaluación de la remuneración de sus relaciones, de los costes y aportaciones que conlleva la consecución de unas metas u objetivos. La evaluación del grupo por parte del individuo es particularmente importante cuando los individuos han entrado a formar parte del grupo por expectativas de alta recompensa o por necesidades de orden afectivo. Por otro lado, la evaluación de los individuos por parte del grupo es relevante cuando se trata de grupos de trabajo, donde el rendimiento del grupo depende del rendimiento individual.

El resultado de esta mutua evaluación puede ser concordante o discordante, lo que introduce el conflicto en las relaciones intragrupales y lo que hace posible la innovación y que se mantenga la flexibilidad en la estructura de roles. Esta dimensión evaluativa es de suma importancia porque permite diferenciar al grupo de una masa, de una secta y de una categoría social. Las masas, las sectas y las categorías sociales no desarrollan una actitud crítica hacia el endogrupo, sino más bien a dirigir su crítica hacia el exogrupo.

El compromiso se refiere a los sentimientos de vinculación de los individuos con el grupo. El resultado de la evaluación del paso anterior puede dar lugar a sentimientos de compromiso entre el grupo y el individuo. A medida que aumenta la percepción de sus remuneraciones, el grupo y el individuo adquieren un mayor compromiso mutuo. Cuando hay compromiso hay sentimientos de vinculación y cohesión, de participación, de los individuos con y en el grupo. Ayestarán (1996a) diferencia aquí entre compromiso y cohesión, ya que el compromiso «expresa una actitud más activa, en el sentido de asumir la responsabilidad compartida de todo lo que sucede en el grupo», frente al término cohesión, que es un concepto más estático.

Frente a la tradición grupal basada en la psicología dinámica o en la teoría de la categorización del yo, que hablan de «identificación» de los miembros con el grupo, lo que supone reforzar la influencia del grupo sobre los individuos y, en consecuencia, acentuar la dependencia de los miembros con respecto al grupo, el compromiso supone la disposición de los sujetos a participar activamente en la organización del grupo: «construcción de significados compartidos, estructuración de roles, sistemas de manejo del conflicto» (Ayestarán, 1996a, p.75).

El cambio de roles expresa el carácter dinámico del sistema grupal. A medida que se formalizan o institucionalizan las relaciones dentro del grupo, su estructura social se va haciendo cada vez más rígida. Esta rigidez afecta a la interacción personal, que se torna más pautada y menos creativa. La evaluación negativa del grupo por parte de los individuos desemboca en una pérdida de compromiso. Al variar los niveles de compromiso, los criterios de decisión para indicar los cambios importantes en sus relaciones van modificándose, produciéndose una reclasificación o redefinición de las relaciones sostenidas entre ambas partes. En la medida que esto sea posible, el compromiso de los miembros con el grupo se verá renovado.

Una vez producida una transición de rol, el proceso de evaluación continúa, lo que provoca subsecuentes cambios en el nivel de compromiso y posteriores transiciones de rol. Así, el sujeto puede pasar, según estos autores, por cinco fases en la socialización grupal (véase la Figura 8.3):

— *Primera fase: investigación.* El grupo realiza un proceso de reclutamiento al objeto de encontrar personas que puedan contribuir al logro de las metas grupales. De forma recíproca, el sujeto trata de encontrar grupos que permitan satisfacer sus necesidades personales, para lo cual lleva a cabo actividades de *reconocimiento*. Si los niveles de compromiso de ambas partes superan los respectivos *criterios de entrada*, se produce la transición del rol de entrada y el sujeto se convierte en un nuevo miembro del grupo.

— *Segunda fase: socialización.* El grupo trata de cambiar al individuo (asimilación) y éste al grupo (acomodación) para satisfacer necesidades grupales y personales, respectivamente. Si los niveles de compromiso de ambas partes superan

los *criterios de aceptación* tiene lugar la transición de rol de *aceptación* y el sujeto pasa a ser un miembro de pleno derecho.

— *Tercera fase: mantenimiento.* El grupo y el sujeto entran en una *negociación de rol:* el grupo define un rol para el sujeto a fin de maximizar sus contribuciones para lograr las metas grupales y el individuo intenta definir un rol específico que le permita optimizar la satisfacción de necesidades personales. Si la negociación tiene éxito, ambas partes alcanzan altos niveles de compromiso; si no es así, el compromiso caerá por debajo de los criterios de divergencia y el individuo se convertirá en un miembro marginal.

— *Cuarta fase: resocialización.* El grupo y el sujeto tratan de restablecer las contribuciones de la otra parte. Si es así, se vuelve a producir asimilación y acomodación. Esta transición de rol la denominan de *convergencia* si los niveles de compromiso superan sus respectivos criterios de divergencia o de *salida* si los niveles de compromiso de ambas partes descienden.

— *Quinta fase: remembranza.* Las relaciones entre el individuo y el grupo finalizan y ambos pueden implicarse en una continua evaluación de sus relaciones en el caso de que continúe ejerciendo sobre los resultados de ambos algún tipo de influencia recíproca.

Levine, Moreland y Ryan (1998) han tratado de aplicar este modelo de socialización en las relaciones intergrupales. En concreto, han analizado el modo en que el contexto intergrupal influye sobre los esfuerzos de cada grupo para reclutar y mantener a los

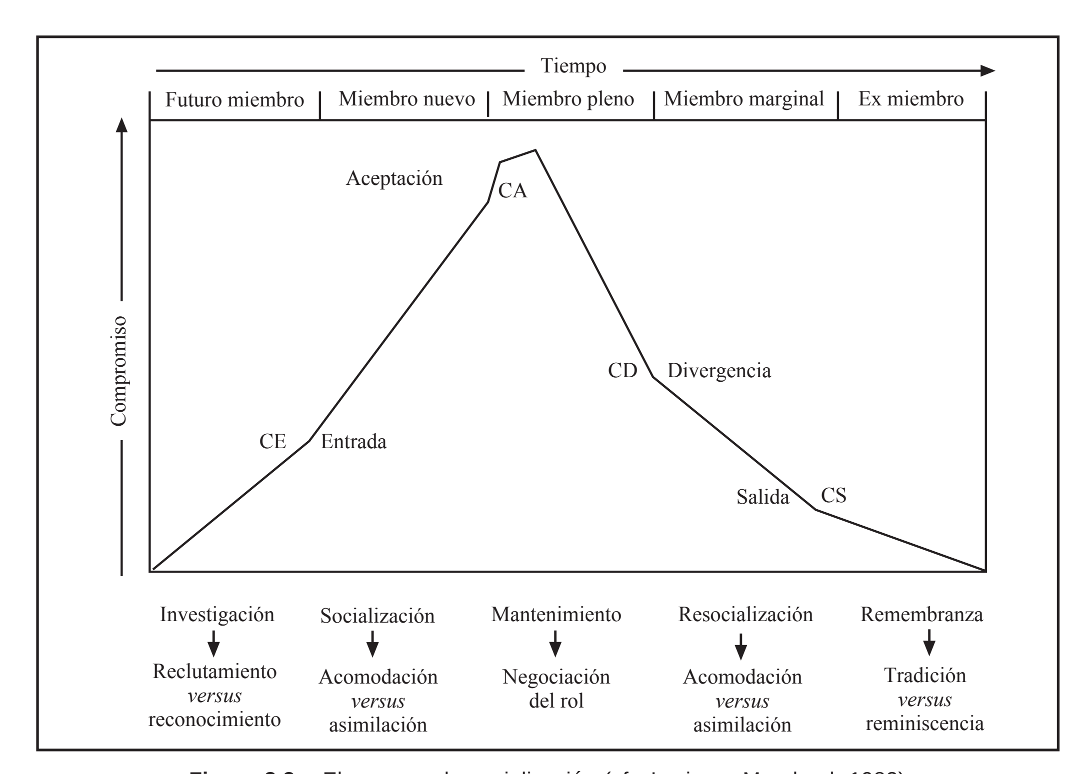


Figura 8.3. El proceso de socialización (cfr. Levine y Moreland, 1982)

futuros miembros, cómo esta situación puede modificar los niveles de compromiso de ambas partes (sobre todo en el caso de que un sujeto pertenezca simultáneamente a dos grupos) y cómo puede influir en las relaciones entre los grupos. Otro de los ámbitos donde se ha visto reforzado el interés por la socialización es en los grupos de trabajo. En un trabajo de síntesis sobre la socialización de estos grupos, Anderson y Thomas (1996) proponen tres fases: anticipación, encuentro y ajuste, e insisten en que en estas fases las influencias entre el individuo y el grupo son mutuas. Estas fases están contextualizadas en el ámbito de los grupos de trabajo de las organizaciones.

Ayestarán (1996a) indica que los tres procesos contemplados por Moreland y Levine como permanentes, que diferencian a un grupo abierto de una categoría social, de un agregado y de una masa, sólo son posibles si funciona en el grupo otro proceso más básico: la *interacción simbólica*, «es decir, la construcción de significados compartidos. Estos significados son los que literalmente dan sentido y definen la identidad del propio grupo y de los grupos que configuran el entorno social». Y más adelante indica que «la interacción simbólica entre los miembros del grupo es una actividad constructiva: el grupo construye su identidad, define el entorno sociocultural, interpreta la estructura de las relaciones intergrupales en el entorno social, define la tarea, define la identidad de las personas al mismo tiempo que define la posición de las mismas en la escala de reconocimiento social dentro del grupo..., define las estrategias que se pueden utilizar dentro del grupo para hacer frente a los conflictos y el grado de compromiso que se va a exigir a los miembros del grupo en función de las normas de comunicación que se establezcan» (p. 76).

8.4. COHESIÓN GRUPAL

Una vez que el grupo se ha formado y ha pasado un determinado tiempo en su evolución o desarrollo, ¿qué es lo que mantiene unidos a los miembros del grupo? El rápido crecimiento del interés por el funcionamiento del pequeño grupo en la década de los cuarenta hizo que se buscase un término que rindiera cuentas de la cualidad esencial del grupo para diferenciarse de la mera agregación de individuos o simple categoría social. A este respecto, se adoptó el término «cohesión grupal» o «cohesividad de grupo» que muy pronto se convirtió en el *concepto clave* del análisis de la conducta del pequeño grupo, posición que no ha sido abandonada del todo (Carron y Brawley, 2000). En la Figura 8.4 observamos el creciente interés por dicho término.

Este interés no debe sorprendernos dado que el estudio de la cohesión se ha extendido a una amplia variedad de tipos de grupos: sociales, psicológicos, militares, deportivos, organizacionales, educativos, etc. No es de extrañar, por tanto, que numerosos autores hayan intentado definir y operativizar la cohesión en estos grupos (cfr. Cota y colaboradores, 1995). Pero desafortunadamente la literatura sobre este término viene caracterizada por la confusión, la inconsistencia y el descuido. Gran parte de esta confusión se debe al hecho de que la cohesión es estudiada bajo diferentes guisas, incluyendo «solidaridad», «moral» y «clima».

También esta confusión tiene su origen en el propio concepto de grupo que se ha utilizado, en no pocas ocasiones, para representar un gran número de agregados sociales, incluyendo, por ejemplo, los «grupos mínimos», o lo que McGrath denomina como «agregados artificiales» (esto es, grupos estadísticos formados en base a una propiedad

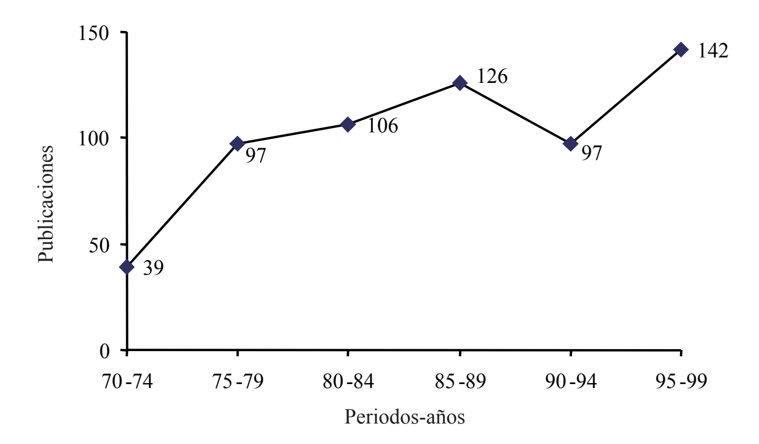


Figura 8.4. Trabajos publicados sobre cohesión grupal

común, como la edad, género o clase social) o «agregados desorganizados» (por ejemplo, audiencias en proximidad física que atienden a un mismo conjunto de estímulos). Considerar el grupo desde estos agregados artificiales o desorganizados a considerarlo como, por ejemplo, «dos o más individuos que poseen una identidad común, tienen metas y objetivos comunes, comparten un hecho común, exhiben patrones estructurados de interacción y comunicación, mantienen percepciones comunes sobre la estructura grupal, son interdependientes personal e instrumentalmente y se consideran a sí mismos como un grupo» (Carton y Hausenblas, 1998, pp. 13-14), tiene claras implicaciones en la metodología de investigación utilizada (nivel de análisis, temporalidad, análisis estadísticos), en el desarrollo de hipótesis sobre la importancia relativa de las dimensiones de cohesión y en el estudio de las relaciones entre cohesión y otros constructos (para una discusión de estos temas véanse Carless, 2000; Carless y De Paola, 2000; Dion, 2000).

Otra fuente de confusión es que la cohesión en sí misma aparece como un constructo complejo. Aunque se han realizado algunos análisis factoriales sobre la cohesión (por ejemplo, Cota y colaboradores, 1995), todos ellos revelan múltiples factores, lo que nos sugiere que puede existir más de un tipo de cohesión, es decir, es un constructo multidimensional, como algunos autores han venido defendiendo (por ejemplo, Hogg, 1993; Carron y Brawley, 2000, entre otros). Esta concepción multidimensional de la cohesión es resultado de la propia evolución del concepto de grupo, que básicamente podemos sistematizar en dos periodos: anterior y posterior a la década de los ochenta, o si se prefiere, anterior y posterior a la teoría de la identidad social.

El concepto

El término «cohesión» lo encotramos ya en Lewin, pero fue French (1941) quien por primera vez utiliza este término para describir las fuerzas que mantienen unidos a los miembros del grupo. No obstante, es en Festinger (1950; Festinger y colaboradores, 1950) donde encontramos una conceptualización científica sistemática del término. Para este autor, la cohesión grupal es «la resultante de todas las fuerzas que actúan sobre los miembros para que permanezcan en el grupo» (Festinger, 1950, p. 274) o el «campo total de

fuerzas que actúan sobre los miembros para que permanezcan en el grupo» (Festinger y colaboradores, 1950, p. 164). En la investigación llevada a cabo por Festinger y colaboradores, que estudiaron a pequeñas pandillas de amigos, definieron de forma operativa el término como *atracción interpersonal* a través de técnicas de elección sociométrica. En efecto, estas fuerzas a las que hacíamos alusión derivarían, según Festinger, del atractivo del grupo y de la forma en que el grupo mide los objetivos importantes para los miembros. En este sentido, la cohesión se mide como la magnitud promedio de las fuerzas que actúan sobre todos los miembros individuales. Gross y Martin (1952) critican la definición de Festinger y sugieren que la cohesión ha de ser considerada como la resistencia del grupo a la disgregación. En ambos autores, no obstante, subyace el concepto lewiniano de fuerza, en uno será fuerza de atracción y en el otro fuerza de resistencia.

Este concepto de cohesión, operativizado fundamentalmente como la *atracción* (fuerza) entre los miembros del grupo —*atracción interpersonal*—, aparece tanto en los primeros trabajos como en trabajos más recientes; por ejemplo, para Parks y Sanna (1999), la cohesión es «un sentido general de comunidad y atracción al grupo y a sus miembros» (p. 15). No obstante, en los últimos años asistimos a un debate entre dos enfoques explicativos de la cohesión. Por un lado, el modelo de cohesión propiamente dicho estrechamente relacionado con las teorías de la interdependencia. Por otro, la noción de cohesión reformulada desde la teoría de la identidad social y que permite estudiar los mecanismos psicológicos responsables de que una persona pertenezca a un grupo social. Hogg (1987/1990, 1992, 1993) ha sido quien mejor ha planteado los términos de esta polémica y que trataremos de resumir aquí ciñéndonos a su enfoque.

Desde la *cohesión como atracción interpersonal* se defiende que las personas dependen unas de otras para satisfacer sus necesidades, que éstas logran o esperan alcanzar satisfacciones a partir de su asociación y que desarrollan sentimientos de atracción mutua. ¿Cuáles son los mecanismos que determinan esta atracción interpersonal? Las respuestas son diversas, pero en general podemos encuadrarlas en aquellas que ponen el énfasis en la *interdependencia* individual de forma explícita (por ejemplo, Lewin, Sherif, Deutsch) y aquellas que se fijan en la *semejanza interindividual* como fundamento de la atracción. En el primer caso, se subraya la dependencia mutua para alcanzar metas comunes. En el segundo caso (por ejemplo, Festinger, 1954), se pone el acento en la semejanza de actitudes y valores en la atracción y formación de grupos. Como hemos expuesto en otro lugar, la teoría de la comparación social de Festinger pone de relieve la tendencia de las personas a reunirse con otras a fin de validar opiniones, actitudes y creencias.

La mayoría de las críticas a esta perspectiva se centran en las limitaciones que presenta el concepto de cohesión de grupo al ser reducido éste a la mera atracción interpersonal. Festinger y colaboradores (1950) nos advierten de que la cohesión no debería considerarse equivalente a la atracción interpersonal, otros nos ponen en alerta ante el hecho de que la cohesión se haya reducido al proceso psicológico de la atracción interpersonal (por ejemplo, Cartwright y Zander, 1971a) y hay quienes afirman que si la cohesión sólo se relaciona con la atracción interpersonal entonces es claramente redundante como concepto único (Albert, 1953).

Desde la teoría de la categorización del yo se adopta una posición completamente distinta al concepto de atracción interpersonal. De acuerdo con ella, el grupo es un conjunto de individuos que se perciben a sí mismos como *miembros de la misma categoría social*. Las consecuencias de esta categorización, de forma resumida, son la acentuación de semejanzas intracategoriales y la acentuación de diferencias intercategoriales.

Según Hogg (1990), la cohesión grupal vendría dada por la *atracción intragrupal*, aunque ello no excluye que la atracción interpersonal entre los miembros del grupo, en determinados casos, aumente la cohesión grupal. La relación entre ambas puede seguir diferentes pautas: *a)* cuando los individuos sienten que comparten una misma identidad social se puede originar una serie de variables (proximidad, cooperación, etc.) que aumentan la atracción interpersonal; *b)* las variables que aumentan la atracción interpersonal pueden también aumentar la identificación grupal, y *c)* los procesos de categorización y comparación social pueden hacer que la representación estereotipada de sí mismo y de otros miembros del endogrupo aumente la percepción de semejanza entre ellos y haga que aumente la atracción interpersonal. Por otro lado, el deseo de mantener una autoestima positiva a través de la identidad social positiva hace que las características endogrupales estereotipadas sean valoradas positivamente, por lo que los miembros del grupo se sienten atraídos y surge la atracción interpersonal. Las consecuencias son significativas en relación con la cohesión, ya que suponen una evaluación recíproca positiva entre los miembros del endogrupo, junto con una aversión de magnitud variable hacia los del exogrupo menos valorado.

Cuando se activa el nivel de categorización grupal aparece la despersonalización. Esta despersonalización no debe interpretarse como desindividuación, puesto que no se trata de una pérdida de identidad personal, sino simplemente un cambio en el nivel de saliencia de la identidad del yo (del personal al grupal). En este nivel de saliencia, el individuo tiende a percibirse semejante a los miembros de su grupo y a diferenciarse con los del exogrupo.

La conclusión de Hogg es que la categorización representa una explicación más completa de la cohesión, ya que explica la atracción intragrupal sin necesidad de recurrir a un determinante interpersonal como la atracción mutua. Por otro lado, la cohesión como *atracción social* supera al modelo anterior (cohesión como atracción interpersonal) al proporcionar una teoría que puede ser aplicada no sólo a los grupos pequeños interactivos cara a cara, sino también a grupos mucho más amplios: un agregado pasa a ser un grupo en la medida que actúe a partir de una categoría social compartida. La cohesión grupal, por tanto, es una propiedad que surge de la pertenencia y de la identificación social, es decir, es el resultado, no la causa, de la identificación con el endogrupo.

Diferentes autores (Anastasio y colaboradores, 1997; Hogg, 1992; Turner, 1984) nos informan del papel de la autocategorización sobre la cohesión dentro de los grupos y entre los subgrupos. La idea principal aquí es que la cohesión grupal no está basada en la atracción interpersonal (atracción entre los miembros como personas individuales únicas), sino en la identidad que une a los miembros en términos de su similaridad grupal mutuamente percibida (Turner, 1999). Hogg (2000) aplica la idea de la cohesión como atracción social a las organizaciones y propone que ésta puede favorecer la cohesión organizacional y por ello la identificación y la adherencia a las normas. Sin embargo, la cohesión entendida como atracción interpersonal puede fragmentar la organización y alterar la identificación y la adherencia a las normas.

Consecuencias de la cohesión

Levine y Moreland (1998) nos sintetizan las principales consecuencias que tiene la cohesión en los grupos. En primer lugar, el simple encuentro entre personas ya da lugar a una cierta cohesión que se verá aumentada: cuanto más tiempo permanezcan juntos los

miembros del grupo; cuanto mayor sea el agrado entre los miembros del grupo, pudiendo ser distintas las razones de tal agrado (proximidad, afinidad, competencia, etc.); cuanto más recompensantes o gratificantes sean los grupos, y cuanto mayor sea el éxito de los grupos, aunque algunos grupos mantienen la cohesión aun cuando fracasan. Por otro lado, hay agentes externos que pueden dar lugar a variaciones en la cohesión. Las amenazas externas (otros grupos, peligros ambientales) pueden incrementar la cohesión si todos se sienten afectados y si creen que actuar conjuntamente es mejor que hacerlo solos. Finalmente, los líderes pueden incrementar la cohesión fomentando sentimientos de cordialidad y de aceptación entre sus seguidores o siendo el blanco de la identificación proyectiva.

En segundo lugar, la cohesión tiene importantes efectos sobre el grupo y sus miembros. Uno, y de gran utilidad, es que el grupo perviva más fácilmente como consecuencia de una mayor satisfacción y ajuste de los miembros del grupo. Las personas normalmente están mucho más satisfechas con sus grupos cuando el grupo es cohesivo que cuando no lo es. Hackman (1990) nos aporta un amplio rango de grupos industriales, educacionales, deportivos, militares en donde se pone de manifiesto que los miembros de grupos altamente cohesivos y compatibles informan de un mayor grado de satisfacción que los miembros de grupos no cohesivos. Un grupo cohesivo crea un lugar de trabajo más saludable, al menos psicológicamente. Las personas en grupos cohesionados responden entre sí de forma más positiva que los miembros de grupos no cohesivos, experimentan menos ansiedad y tensión y afrontan de forma más eficiente el estrés.

Por otro lado, la cohesión aumenta la conformidad a las normas grupales. Los miembros de tales grupos aceptan más fácilmente los objetivos, normas y decisiones. Pero también la presión a conformarse es mayor en estos grupos y la resistencia de los sujetos a estas presiones es más débil. Cuando las normas del grupo enfatizan el valor de la cooperación y el acuerdo entre los miembros, los miembros de los grupos cohesivos evitan el desacuerdo en mayor medida que los miembros de los grupos no cohesivos. La evidencia sugiere que en los grupos cohesivos las personas reaccionan negativamente cuando alguien del grupo está en contra del consenso grupal y toman fuertes medidas para que los disidentes acepten el consenso. La cohesión también puede aumentar los procesos grupales negativos. French (1941) nos pone de manifiesto que las frustraciones en estos grupos pueden llegar incluso a la agresión personal. Como vemos, los efectos de la cohesión sobre la conformidad pueden ser beneficiosos cuando la desviación pone en peligro al grupo o perjudiciales, por ejemplo, cuando se precisa de la innovación. Recordemos aquí, a modo de ejemplo, aunque lo desarrollaremos más adelante, el caso del pensamiento grupal, que puede dar lugar a que se lleven a cabo malas decisiones por el excesivo énfasis en la cohesión y conformidad.

Por último, indicar que la cohesión se ha considerado como un componente importante del rendimiento grupal: cuanto mayor es la cohesión existente en el grupo, mayor será su rendimiento. No obstante, la evidencia empírica a este respecto es contradictoria. Por ejemplo, en una revisión de las relaciones entre cohesión y rendimiento, Stogdill (1972) encontró que de los 34 estudios revisados, 12 aportaban relaciones positivas, 11 relaciones negativas y 11 no aportaron relación alguna entre ambas. Evans y Dion (1991), utilizando la técnica del metaanálisis, encontraron que la cohesión y el rendimiento estaban positivamente relacionados. No obstante, dada la naturaleza de los estudios examinados, la generalización de estos resultados a grupos de trabajo «reales» hay que tomarla con precau-

ción, ya que las fuentes de variación existentes en los mismos (aceptación de objetivos, método de evaluación de la cohesión) pueden atenuar esta relación.

Mullen y Copper (1994) también se sirvieron del metaanálisis para analizar la relación cohesión y rendimiento. Examinaron 49 estudios de 8.702 miembros de una variedad de grupos: deportivos, equipos de trabajo, militares y grupos de laboratorio. Combinaron los resultados de estos estudios para responder a tres cuestiones:

a) ¿Los grupos cohesivos se desempeñan mejor que los grupos menos cohesivos? Estos autores, aunque encuentran que en algunos estudios no se da una relación directa, cuando examinan toda la literatura disponible, el efecto «cohesión-rendimiento» se da en un grado altamente significativo. Las relaciones fueron más fuertes en los grupos no experimentales, tales como las unidades militares y los equipos deportivos y en los grupos pequeños.

b) ¿Existe una relación causal entre cohesión y rendimiento? Mullen y Copper examinaron la hipótesis: la cohesión determina el rendimiento comparando los estudios experimentales con los estudios que utilizaron diseños correlacionales. Ya que la relación cohesión-rendimiento surgió en ambos estudios, estos autores concluyen que la cohesión causa mejoras en el rendimiento. Pero la relación entre cohesión y rendimiento es más fuerte en los estudios correlacionales. Esta disparidad sugiere que el rendimiento también origina la cohesión. Los grupos que tienen éxito llegan a ser más cohesivos y los grupos que fracasan son menos cohesivos. Así, la cohesión y el rendimiento están correlacionados porque la cohesión → rendimiento y el rendimiento → cohesión.

c) ¿Qué hace a los grupos cohesivos más efectivos? Mullen y Copper diferencian tres componentes de la cohesión: atracción, unidad y compromiso con la tarea. Estos autores encuentran que la relación cohesión-rendimiento era más fuerte cuando la cohesión grupal está basada en el compromiso con la tarea que cuando lo está con las otras dos. La cohesión también es más importante cuando la tarea del grupo precisa de altos niveles de interacción e interdependencia (Gully, Devine y Whitney, 1995). Esto explica que algunos grupos cohesivos no sean productivos. Los miembros no están comprometidos con los objetivos de rendimiento del grupo. También se ha encontrado que la relación cohesión-rendimiento está mediada por las normas. En la medida en que las normas favorecen el rendimiento, la cohesión y la productividad están relacionadas positivamente: cuanto mayor es la cohesión, mayor es la productividad. Si las normas favorecen la baja producción, la relación es negativa (véase la Figura 8.5).

Más recientemente, Gully, Devine y Whitney (1995) analizaron estas revisiones metaanalíticas e intentaron subsanar algunas de las lagunas encontradas en estos estudios. Aunque la relación entre cohesión y rendimiento es generalmente positiva, la magnitud de dicha relación se ve afectada por la interdependencia de la tarea y el nivel de análisis. Aunque estos autores sólo tomaron en consideración como nivel de análisis el grupo, Wech, Mossholder, Steel y Bennett (1998) encontraron que la cohesión grupal puede afectar al rendimiento y al compromiso de los individuos. No obstante, Carless y De Paola (2000) defienden que cuando la cohesión es analizada en los grupos de trabajo, el nivel grupal es el componente crítico de la cohesión. En suma, todos estos estudios nos están poniendo de manifiesto que el estudio de las relaciones entre cohesión y rendi-

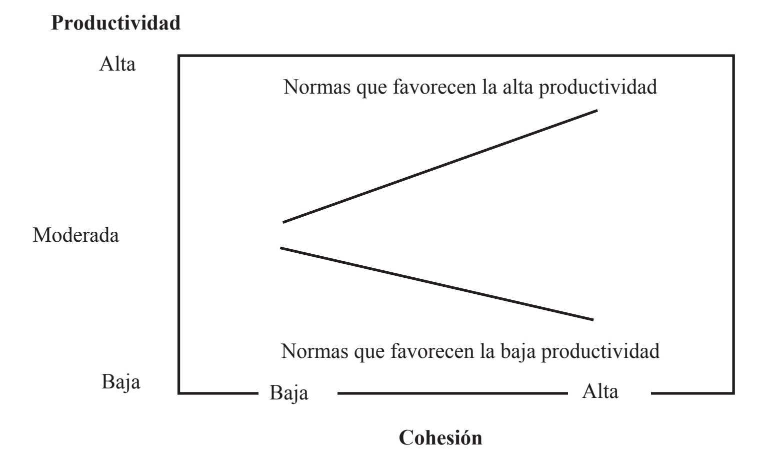


Figura 8.5. ¿Los grupos cohesivos siempre se desempeñan mejor que los grupos no cohesivos?

miento es un largo camino que hay que recorrer y en el que están pendientes el análisis de una amplia variedad de elementos antes de poder llegar a conclusiones definitivas sobre dichas relaciones.

Uno de tales elementos es el nivel de análisis (Dion, 2000). Utilizar lo individual como unidad de análisis cuando el grupo debería ser la unidad más adecuada origina confusión conceptual al margen de la desconfianza que nos inspiren los resultados obtenidos. En la investigación sobre cohesión, el nivel grupal es tan importante como el nivel individual, dado que estos niveles nos proporcionan perspectivas importantes. La perspectiva grupal puede ser especialmente importante para diseñar intervenciones, porque puede ser considerablemente más eficiente, por ejemplo, para diseñar estrategias para reducir la sobrecarga de trabajo. Afortunadamente, se han desarrollado herramientas (por ejemplo, WABA —*within and between analyses*—, HLM —*hierarchical linear modeling*—) que nos permiten considerar tanto el nivel de análisis individual y grupal simultáneamente.

LECTURAS RECOMENDADAS

Alcover, C. M. (1999): «Aspectos temporales: formación, desarrollo y socialización de grupo», en F. Gil y C. M. Alcover (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos,* pp. 77-104, Madrid, Pirámide.

Alonso, R., y Berbel, S. (1997): «Procesos grupales e intergrupales», en M. P. González (ed.), *Psicología de los grupos*, pp. 141-168, Madrid, Síntesis.

Ayestarán, S. (1996): «La formación del grupo», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, pp. 59-78, Barcelona, Plural.

Canto, J. M. (1998): «Definición de grupo», en J. M. Canto (ed.), *Psicología de los grupos: estructura y procesos*, pp. 71-90, Málaga, Aljibe.

Huici, C. (1987): «El estudio del desarrollo de grupo», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupo*, vol. 1, pp. 303-328, Madrid, UNED.

Worchel, S. (1996): «Las estaciones de la vida grupal y su impacto en la conducta intergrupal», en J. F. Morales, D. Páez, J. C. Deschamps y S. Worchel (eds.), *Identidad social: aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos*, pp. 287-321, Valencia, Promolibro.

Bibliografía complementaria

Anderson, N., y Thomas, H. (1996): «Work group socialization», en M. A. West (ed.), *Handbook of work group psychology*, pp. 423-450, Chichester, John Wiley.

Carless, S. A. (2000): «Reply to Carron and Brawley», *Small Group Research, 31(1)*, 107-119.

Carless, S. A., y De Paola, C. (2000): «The measurement of cohesion in work teams», *Small Group Research, 31(1),* 71-88.

Carron, A. V., y Brawley, L. R. (2000): «Cohesion: Conceptual and measurement issues», *Small Group Research, 31, 1*, 89-107.

Conyne, R. K. (1999): *Failures in group work. How we can learn from our mistakes,* Thousand Oaks, CA, Sage.

Dion, K. L. (2000): «Group cohesion: From "field of forces" to multidimensional construct», *Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 4(1)*, 7-26

Group Decision and Negotiation (número especial), vol. 6, 3.

Levine, J. M., y Moreland, R. L. (1994): «Group socialization: Theory and Research», en W. Stroebe y M. Hewstone (eds.), *European Review of Social Psychology,* vol. 5, pp. 305-336, Londres, John Wiley & Sons.

Levine, J. M.; Moreland, R. L., y Ryan, C. S. (1998): «Group socialization and intergroup relations», en C. Sedikides, J. Schopler y C. A. Insko (eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior,* pp. 283-308, Mahwah, NJ, Lea.

McGrath, J. E. (1990): «Time matters in groups», en J. Galegher, R. E. Kraut y C. Egido (eds.), *Intellectual teamwork. Social and Technological Foundations of cooperative work,* pp. 23-61, Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum.

Moreland, R. L. (1987): «The formation of small groups», en C. Hendrick (ed.), *Group processes*, pp. 80-110, Newbury Park, Sage.

Moreland, R. L., y Levine, J. M. (1982): «Socialization in small groups. Temporal changes in individual-group relations», en L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 15, pp. 137-192, Nueva York, Academic Press.

Moreland, R. L., y Levine, J. M. (1988): «Group dynamics over time: Development and socialization small groups», en J. E. McGrath (ed.), *The social psychology of time*, pp. 151-181, Newbury Park, Sage.

Tuckman, B. W., y Jensen, M. A. C. (1977): «Stages of small group development revisited», *Group and organization studies, 2,* 419-427.

Wheelan, S. A. (1999): «Introduction to this special issue on group development», *Small Group Research, 30(1)*, 3-7.

Wheelan, S. A. (1994): *Group Processes. A Development Perspective,* Needham Heights, MA, Allyn and Bacon.

Worchel, S.; Coutant-Sassic, D., y Woog, F. (1993): «Toward a more balanced view of conflict: there is a positive side», en S. Worchel y J. A. Simpson (eds.), *Conflict between people and groups*, Chicago, Nelson-Hall.

Worchel, S.; Coutant-Sassic, D., y Grossman, M. (1992): «A developmental approach to group dynamics: A model and illustrative research», en S. Worchel, W. Wood y J. A. Simpson (eds.), *Group Process and Productivity,* Newbury Park, CA, Sage.

CAPÍTULO 9

Estructura grupal

9.1. INTRODUCCIÓN

Todo sistema vivo, y los grupos pueden ser considerados como tales, posee una estructura más o menos persistente definida por sus elementos y un conjunto de procesos que con su movimiento dinámico mantienen, desarrollan o cambian dicha estructura. Tanto la estructura como los procesos deben ser considerados como los dos ejes básicos e inseparables a partir de los cuales se organiza y desarrolla la vida del grupo.

El tema de la estructura, clásico en cualquier manual de grupos, ha visto declinar su interés en los últimos años, aunque algunos autores son más radicales y afirman que ha caído en el olvido (Moreland, Hogg y Hains, 1994). Este desinterés se debe en gran medida al auge de la teoría de la identidad social y la teoría de la autocategorización. Como ya vimos en su momento, las críticas más recientes a estas teorías se focalizan en la no consideración del grupo como un todo relacional, sino sólo en su faceta intergrupal. Estas críticas justifican más que suficiente el análisis de la estructura de grupo. Para poder abordar este tema, tan importante como genérico, desarrollaremos en primer lugar el concepto de estructura y a continuación describiremos los principales componentes que la configuran y que hemos concretado en estatus, roles, normas y cultura grupal.

9.2. EL CONCEPTO DE ESTRUCTURA

La estructura, del latín *structura* (disposición, configuración que surge del orden de como están colocadas las cosas, Moliner, 1987), se refiere, en su aplicación a la psicología de los grupos, a la coordinación y distribución de los elementos que componen el grupo, así como a su consistencia, estabilidad y al patrón de relación entre ellos. Aplicado esto al caso concreto de los grupos, nos encontramos que cualquier descripción de la vida grupal recurre a términos que hacen referencia a la posición y al ordenamiento de los miembros en el grupo con la ayuda de un fenómeno muy psicosocial, la interacción.

Diferentes psicólogos sociales han hablado de la estructura del grupo como un modelo o patrón de relaciones interpersonales. Sirvan, a modo de ejemplo, las siguientes definiciones recogidas por Blanco y Fernández Ríos (1987):

> «... un grupo está estructurado cuando adquiere cierta estabilidad en el arreglo de relaciones entre los miembros» (Cartwright y Zander, 1971a, p. 530).
>
> «... el término estructura se utiliza generalmente para referirse a este modelo de relaciones entre las partes diferenciadas del grupo» (Shaw, 1979, p. 354).
>
> «... la estructura social puede ser definida como la relación entre los elementos de una unidad social. Estos elementos pueden ser individuos o posiciones para las que los individuos han sido asignados» (Collins y Raven, 1969, p. 103).
>
> «Cuando nace un grupo comienza a surgir una organización o una estructura. Se da un modelo de posiciones dentro de él, líneas de comunicación (estructura comunicativa), disposiciones de cómo se toman las decisiones y pasos en la asunción del liderazgo (estructura de poder), especializaciones en la tarea (estructura ocupacional), relaciones de unos miembros con otros (estructura sociométrica) y modos y medios para que los individuos puedan pasar de una posición a otra» (Sargent y Williamson, 1958, p. 327).

Lewin (1978) concibe la estructura del grupo como un campo dinámico, como un sistema en equilibrio cuasi estacionario, un estado de equilibrio entre fuerzas equivalentes en intensidad y opuestas en dirección. Es un equilibrio cuasi estacionario porque en el grupo se producen cambios que romperán el equilibrio y el grupo se estructurará en su totalidad en un equilibrio y distribución de fuerzas distinto del anterior. En palabras de Anzieu y Martin (1971, p. 68), «una vez que el cambio ha ido más allá del margen de vecindad, tiende a continuarse por sí mismo hacia un nuevo equilibrio y convertirse en irreversible».

Otros autores utilizan diferentes términos para referirse a este mismo fenómeno. Para Dunphy (1972, p. 96), la estructura debe concebirse como «la totalidad de las regularidades pautadas de un sistema que permanecen relativamente fijas en el tiempo», o según Forsyth (1999), «la pauta subyacente de relaciones estables». Levine y Moreland (1990) la definen como el patrón de relaciones que emerge entre sus miembros. Jiménez Burillo (1981) entiende por estructura la totalidad de regularidades pautadas en un sistema que permanece sin cambiar en un periodo amplio de tiempo. En la misma línea está, por ejemplo, la tan mencionada definición de Shaw (1979, p. 272): «cada componente del grupo ocupa en él una posición y la pauta de relaciones existente entre las posiciones dentro del grupo constituye una estructura de grupo», y más adelante añade: «... (la estructura) ejerce un influjo generalizado sobre la conducta de los miembros de ese grupo». Más parsimoniosa, pero con un mismo trasfondo, es la definición aportada por Roda (1999): «el modelo o patrón de relaciones interpersonales que le es propio».

En suma, la estructura del grupo se podría definir en base a tres características fundamentales:

a) el orden y distribución de los elementos (sujetos, tareas, roles, etc.) que lo componen;
b) la consistencia y estabilidad en la disposición de esos elementos o «piezas», y
c) producida por unos patrones o modelos de relación entre ellos.

La estructura del grupo cumple, pues, una función estabilizadora del mismo, de sus relaciones y de sus metas comunes y hace referencia a las «interrelaciones entre los miembros del grupo y las directrices de su comportamiento que le hacen funcionar de una manera ordenada y predecible» (Canto, 1998, p. 91). En este sentido, Hare (1985, p. 89) apunta «que todos los miembros desarrollan expectativas recíprocas en base tanto a la *red informal* de elecciones mutuas como a los *roles formales*» (la cursiva es nuestra).

A los conceptos clave de *red interdependiente* y *regularidades pautadas* hemos de añadir el de reciprocidad e interacción. La estructura grupal es originada por la interacción. De las tres acepciones del término interacción que señala Turner (1994): la interacción como relación causa-efecto, la interacción como afiliación y la interacción como unidad psicosocial, resulta pertinente para la comprensión de la estructura grupal la tercera de las acepciones. Sin menoscabo de los efectos directos de un sujeto sobre el otro (relación causa-efecto) ni de la mayor incidencia de las normas grupales en las situaciones cara a cara (afiliación), destacamos la interacción como unidad psicosocial. En palabras de Turner, «la interacción no es la suma de las partes, sino integradora y creadora de nuevas pautas de comportamiento..., pautas de acción que van más allá del efecto directo de un sujeto sobre otro y que dependen del sistema que engloba esas interacciones» (p. 30).

La importancia que la estructura tiene en los grupos lo han puesto de manifiesto Cartwright y Zander (1971a, pp. 641-642), para quienes es casi imposible describir lo que ocurre en los grupos «sin recurrir a términos que indiquen el emplazamiento de unos miembros con respecto a otros (...). Varios términos han sido utilizados, pero los más corrientes son: posición, estatus, rango, ocupación, rol, parte, clique y subgrupo». Todos estos términos permiten situar a los miembros de un grupo en relación con otros de acuerdo con algún criterio de localización, y «tal localización de los miembros es importante para comprender qué sucede en y a los grupos».

Wilke y Van Knippenberg (1990, p. 323), al hablar de estructura, hacen referencia a la función de *separación* y a la de *integración:* «La estructura grupal tiene relación con elementos diferenciadores y con mecanismos integradores a la vez. Los elementos son personas y posiciones, mientras que los mecanismos integradores son la comunicación, la atracción, el estatus, el control y los roles.» Levine y Moreland (1998) ponen de manifiesto que una de las funciones básicas de la estructura es la de regular y controlar las relaciones entre los miembros y así evitar o moderar posibles tensiones y enfrentamientos. Entre las características distintivas de la estructura, señalan:

a) Todos los grupos la poseen por rudimentaria que sea.
b) Una vez consolidada no cambia con facilidad.
c) Incrementa la fluidez de la interacción y, en consecuencia, la comunicación y eficacia de los grupos. Es decir, el realizar acciones que llevan a la consecución de las metas sólo es posible en la medida que la conducta de los otros es predecible, en la medida que el patrón de interacción grupal al que llamamos estructura existe y posee estabilidad.

9.3. COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA

Las definiciones antes apuntadas adelantan algunas consideraciones sobre los componentes de la estructura grupal. Para el matrimonio Sherif, el paso, y en consecuencia la dife-

rencia del simple agregado de personas al grupo, se produce a través de la interacción repetida y permanente a lo largo del tiempo. Esta interacción se va regulando y a la vez va creando una configuración de roles y unas normas por las que se van a regir las actividades del grupo. Es decir, la interacción en relación con unas metas y objetivos comunes es la que, en último término, origina la estructura de estatus, roles y normas de un grupo y les concede una cierta estabilidad y permanencia a lo largo de la existencia del grupo. Estos mismos elementos son considerados por Cicourel (1983), pero en sentido inverso: las normas y roles son procedimientos de interpretación de la realidad social comunes a los miembros de un grupo que posibilitan la coparticipación en un mundo de significados comunes y, en definitiva, la interacción, a partir de la cual surge la estructura grupal.

Heinicke y Bales (1953) —en una línea muy similar a la de Sherif y Sherif— indican que en el fondo de la estructura grupal se encuentran unas redes o modelos de interacción: la estabilidad y permanencia de pautas de interacción. El desarrollo de esta estructura grupal y los cambios que en ella se vayan sucediendo dependen del alto o bajo consenso que los miembros del grupo tengan respecto a la jerarquía de estatus dentro del grupo.

Cartwright y Zander (1971a) señalan tres tipos de factores en el origen de la estructura de los grupos:

— *Primer factor:* hace referencia a aquella modalidad de estructura que requiere un grupo abocado esencialmente a la productividad y a la ejecución, una estructura basada en la división de tareas y responsabilidades y en la jerarquización de poderes e influencias.
— *Segundo factor:* hace referencia a las características individuales bajo la presunción de que las personas tienden, por capacidad, temperamento u otras peculiaridades personales, a buscar y preferir ciertas tareas, posiciones, responsabilidades, protagonismos, etc. Son las personas quienes, en definitiva, definen las regularidades de interacción sobre las que se sustenta la estructura grupal.
— *Tercer factor:* el ambiente físico (número de sujetos que componen un grupo, disposición espacial de los sujetos, cantidad de espacio disponible, etc.). Un factor que en algunos momentos es decisivo, ya que afecta de manera especialmente directa al flujo comunicativo, pieza clave de la estructura grupal.

Otros autores consideran la posición —y las funciones adjuntas a ella— como el origen de la estructura grupal, ya que suponen que el grupo no es sino un conjunto de posiciones organizadas y dirigidas a la consecución de ciertos objetivos y metas. Por ejemplo, Whyte (1943) fundamenta la estructura en la posición, estatus o rango y en la interacción continua entre los sujetos. Rango e interacción aparecen como dos elementos mutuamente interdependientes. En el transcurso de las interacciones se va conformando una estructura jerárquica que regula, a su vez, un sistema de comportamientos y obligaciones esenciales para la cohesión y supervivencia grupal.

Diferentes autores han tratado de concretar los elementos de este entramado que denominamos estructura grupal. Sirvan a modo de ejemplo los que a continuación citamos:

— Barriga (1982) distingue dos tipos de elementos en la estructura grupal: *a)* los elementos estructurales *manifiestos:* tamaño del grupo, lugar físico, características biográficas, etc., y *b)* los elementos estructurales *implícitos:* características sociales del ambiente (redes afectivas, normas, valores), roles y estatus.

— Vendrell y Ayer (1997) señalan los siguientes elementos: composición del grupo, posiciones, estatus y roles, tamaño del grupo, redes de comunicación y normas de grupo.
— Para Morales, Navas y Molero (1996), «cualquier dimensión que sirva para unir a los miembros del grupo será también un componente de la estructura grupal».
— Levine y Moreland (1990) se refieren al sistema de estatus, roles, normas, cohesión y cultura.
— Para Forsyth (1999) serían los roles, la autoridad, la atracción, la comunicación, las normas y las estructuras de recompensa del grupo.
— Blanco y Fernández Ríos (1987), en base a la clasificación realizada por Shaw (1979), señalan que los elementos sustanciales de la estructura grupal vendrían a ser: estatus, rol, comunicación, poder, liderazgo, atracción y normas. «Unos ingredientes en estrecha relación entre sí y respecto a los cuales resulta extraordinariamente arriesgado hacer una enumeración en términos de causa y efecto, de dependencia o independencia» (p. 373).

Y así podríamos seguir enumerando más autores cada uno con su aportación particular, pero en casi todos ellos nos encontraríamos también elementos comunes.

Roda (1999) ha tratado de resumir las aportaciones conceptuales y los elementos que configuran la estructura de forma secuencial para así «apreciar las complejas relaciones que existen entre los procesos y la estructura del grupo» (p. 194). Esta síntesis nos parece sumamente interesante si no la contemplamos desde una relación causa-efecto, sino desde la circularidad que ha de presidir toda relación grupal: la interacción repetida de los miembros genera diferencias de posición (*estatus*) en el grupo, prescripciones de comportamiento (*normas*) que dan lugar a funciones diferenciales (*roles*) que cristalizan en una estructura de poder en cuyo vértice está el *líder* y a un acceso diferencial a los *canales de comunicación*. En suma, para este autor, estatus, roles, normas, liderazgo y comunicación son los principales elementos que configuran la estructura del grupo, a los que nosotros añadimos uno más si cabe, la cultura, que se configura en el propio grupo.

9.4. ESTATUS

En 1936, Ralph Linton (1972) definía el estatus como un conjunto de pautas recíprocas de conducta, como una posición dentro de una pauta concreta, como un conjunto de derechos y deberes cuya puesta en práctica constituyen la función que cada individuo debe cumplir en la sociedad. A partir de Linton, el concepto de estatus se ha asociado a dos aspectos fundamentales: *a)* la localización o posición dentro de una estructura, y *b)* el conjunto de derechos y obligaciones vinculados a dicha posición. Según el *Diccionario de Psicología Social y de la Personalidad* (Harré y Lamb, 1992), el estatus es esencialmente el rango o la posición de un individuo en la jerarquía de prestigio de un grupo o comunidad. Hablar de estatus significa, en suma, hablar de ordenamiento jerárquico, asumir que, en función de ciertas dimensiones, hay individuos que ocupan posiciones más altas que otros. «El sistema de estatus es el término que empleamos para referirnos a la jerarquía de posiciones en un grupo» (Hartley y

Hartley, 1952, p. 555) y que refleja la distribución de poder entre sus miembros (Levine y Moreland, 1998).

Parsons (1969) nos indica que el estatus, como el rol, no es un atributo del actor, sino del sistema social, lo que significa que las funciones (al menos las socialmente significativas), junto con la valoración de tales funciones, son *asignadas* independientemente del sujeto; es decir, el proceso social es anterior al sujeto y se encuentra regulado por ciertas normas y valores que en lo fundamental no son voluntarios, sino impuestos. Pero esta posición, extremadamente sociologista, no considera que las *características del propio actor* son claves en la lectura o interpretación que realizará del estatus. Precisamente esta consideración ha sido defendida desde la teoría de los estados de expectativas y desde la teoría etológica.

La teoría de los *estados de expectativas* (Berger, Rosenholtz y Zelditch, 1980) defiende que los miembros del grupo forman expectativas sobre las posibles contribuciones de cada integrante para el logro de los objetivos grupales. Estas expectativas se basan en la observación de características personales (inteligencia, conocimiento, preparación para la realización de la tarea, etc.), aunque también se consideran aquellas que tienen una connotación más genérica, como la edad, el sexo y presumiblemente los atributos de clase social. Las personas cuyas características son más positivas evocan mejores expectativas y son asignadas por el grupo a los estatus más altos. Estas asignaciones pueden ser modificadas en base a las contribuciones reales que se producen conforme el grupo va avanzando hacia la meta. Ahora bien, en este proceso de reevaluación no siempre se reequilibran las aportaciones de los miembros con los estatus que reciben. Por ejemplo, Ridgeway (1982) puso de relieve que aquellas personas que obtienen un bajo estatus inicial tienen grandes dificultades para demostrar más tarde su valor a los miembros del grupo.

Si el estatus se fundamenta en las *expectativas* que mantienen los miembros entre sí, es fundamental, por tanto, especificar los factores sociales que configuran estas expectativas. Esta teoría especifica tres procesos diferentes en el establecimiento del estatus. El primero describe cómo las características de los sujetos, socialmente significativas, llegan a ser salientes activando creencias culturales compartidas que configuran expectativas de rendimiento. El segundo toma como interés el impacto de las recompensas sociales sobre las expectativas e influencia. El tercero se centra en el desarrollo de patrones de intercambio conductual entre los actores.

Desde la posición *etológica o biosocial* (Mazur, 1985), se defiende que los miembros del grupo lo que evalúan son características físicas como vigor, estatura, expresión facial. Estas percepciones llevan a adjudicar estatus altos a los aparentemente fuertes y estatus bajos a los débiles. El resto de los integrantes del grupo se implican en breves concursos de dominancia de los que resultan «ganadores» y «perdedores», a los que se asignan los correspondientes estatus.

Estas teorías cuentan con ciertas evidencias empíricas favorables (por ejemplo, Driskell y Mullen, 1990; Fisek, Berger y Norman, 1991), por lo que la cuestión aquí sería si la asignación de estatus responde más a la habilidad o a la fuerza de los sujetos. Aunque no han faltado esfuerzos por tratar de dilucidar esta cuestión (Driskell, Olmstead y Salas, 1993), los resultados no son unánimes. Una solución a este problema es construir una teoría que integre los procesos descritos tanto por la teoría de los estados de expectativa y la teoría etológica. Ridgeway ha llevado a cabo esta tarea proporcionando evidencia empírica favorable (Ridgeway y Diekema, 1989; Ridgeway y Johnson, 1990). De acuer-

do con Ridgeway, la asignación del estatus es, generalmente, un proceso cooperativo basado en las expectativas de rendimiento compartido sobre los miembros del grupo. No obstante, también pueden surgir «retos competitivos», por ejemplo, cuando algunos miembros aspiran a un mayor estatus que el asignado por el grupo. Los resultados de tales aspiraciones dependen de algunos factores, entre los que se incluyen determinadas tácticas conductuales que estos miembros utilizan y la cantidad de apoyo que reciben de los otros miembros del grupo.

Una vez que el sistema de estatus se ha desarrollado en el grupo, su cambio puede ser lento. Y esto porque la asignación de estatus en el grupo tiene sus consecuencias tanto en el plano personal como en el interpersonal. En sus relaciones con los otros miembros del grupo, los sujetos que tienen un alto estatus tienen más oportunidades de ejercer influencias, intentan de hecho ejercerlas con más frecuencia y son realmente más influyentes que las personas que poseen menos estatus, por lo que difícilmente abandonarán su posición. Además, el estatus también tiene su influencia en la percepción interpersonal, de tal modo que ante una conducta similar, las personas con más estatus tienden a ser evaluadas más favorablemente que las que poseen menos estatus (Sande y colaboradores, 1986). También el estatus influye en la propia evaluación, como se pone de manifiesto en el alto nivel de autoconcepto que poseen las personas de estatus superior en comparación con las que se sitúan por debajo de ellas.

La teoría de la identidad social también se ha ocupado del estatus del grupo y en este sentido ha destacado el papel tan importante que desempeña la identificación a la hora de determinar las respuestas de los miembros del grupo a su estatus quo. La investigación ha demostrado (por ejemplo, Ellemers, Van Knippenberg y Wilke, 1990; Ellemers y colaboradores, 1988; Lalonde y Silverman, 1994) que en grupos de bajo estatus, y cuando los *límites del grupo* son flexibles, las personas exhiben un bajo nivel de identificación, no así cuando los límites del grupo son fijos y no permeables. Este efecto de permeabilidad no es observado en grupos de alto estatus. Es decir, las personas están dispuestas a ser leales al grupo en la medida que les proporciona una identidad social positiva. Cuando no es el caso, y a las personas se les proporciona la posibilidad de cambiar de grupo, intentarán hacerlo.

No obstante, estudios posteriores han demostrado que estos resultados son incompletos. En concreto, gran parte de la investigación mencionada se ha realizado en el laboratorio, donde los grupos se forman en base al azar o a cuestiones triviales. Cuando nos fijamos en los estudios que han utilizado una categorización con más significado (por ejemplo, que los miembros del grupo piensen que tienen un rasgo en común), los sujetos no suelen optar por la movilidad individual para hacer frente al bajo estatus (por ejemplo, Ellemers y colaboradores, 1992, 1993). Es decir, parece que la *importancia subjetiva de la pertenencia grupal* para su identidad social es un factor crucial.

Ellemers, Spears y Doosje (1997) argumentan que el *nivel de compromiso* probablemente esté influyendo en la decisión de abandonar el grupo, independientemente de si los límites son o no permeables. En sus estudios, estos autores demostraron que variables del contexto estructural, tales como estatus y permeabilidad de los límites del grupo, pueden, en ocasiones, ser menos importantes que el nivel subjetivo de compromiso con el grupo. Cuando el estatus de un grupo es alto, el nivel de compromiso no afecta a la conducta orientada al grupo. Tanto los muy comprometidos como los poco comprometidos tienden a percibir a los otros y a sí mismos en términos de su pertenencia grupal. No obstante, cuando el estatus del grupo es bajo, el nivel de com-

promiso es un moderador importante de la conducta de los miembros del grupo. Mientras los poco comprometidos están insatisfechos con su grupo y quieren cambiar, los muy comprometidos están más dispuestos a apoyar a su grupo durante los momentos difíciles.

Otro aspecto importante a considerar en el estatus, desde la teoría de la identidad social, es la *estabilidad* o *inestabilidad* del mismo. De nuevo, esta variable parece estar moderada por el nivel de compromiso con el grupo. Así, para los miembros altamente comprometidos o identificados con su grupo, sus conductas y cogniciones dependerán en menor medida de las perspectivas futuras de su grupo. Sin embargo, los sujetos poco comprometidos o identificados son más instrumentales, en el sentido de que ellos sólo están dispuestos a expresar su afiliación al grupo cuando su estatus es probable que cambie a mejor (Doosje, Ellemers y Spears, 1999).

Estas diferencias entre identificadores altos y bajos son más evidentes cuando se hace saliente el contexto intergrupal. Spears, Doosje y Ellemers (1999) analizaron el papel de la identificación con el grupo y el estatus del grupo sobre la autoestereotipia grupal. Encontraron que cuando el estatus del grupo es alto no existían diferencias entre los que puntuaban alto y bajo en identificación grupal. Sin embargo, cuando el estatus del grupo es bajo, los que puntuaban bajo en identificación grupal presentaron menos autoestereotipia grupal que los que puntuaban alto en identificación grupal. Es decir, los sujetos bajos en identificación grupal se distancian del estereotipo grupal, mientras que los sujetos con alta identificación grupal continúan enfatizando su similaridad grupal, aunque el estatus del grupo sea bajo.

9.5. ROLES

Junto al estatus, el *rol* es otra pieza decisiva en la configuración estructural del grupo. Ambas son las caras de una misma moneda. En el estudio bibliométrico sobre estos dos tópicos se comprueba que ambos han seguido prácticamente una evolución muy similar (véase la Figura 9.1).

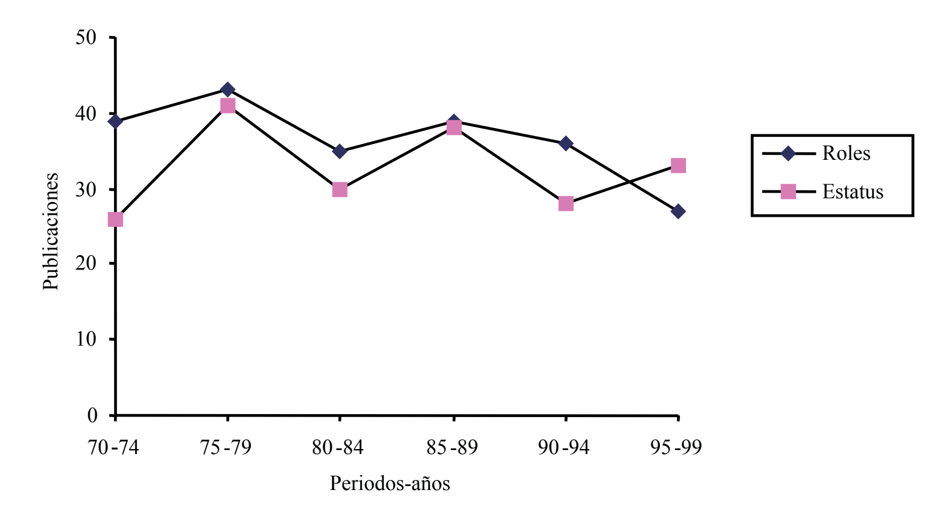


Figura 9.1. Trabajos publicados sobre roles y estatus grupal

El concepto de rol

La palabra rol procede del latín *rotula*, término utilizado para designar una hoja de pergamino enrollada alrededor de un cilindro de madera en donde estaba escrita la parte del guión que le correspondía al actor y que éste llevaba en la mano durante la representación teatral. Según el *Diccionario de Psicología Social y de la Personalidad* (Harré y Lamb, 1992), por «rol» hay que entender la conducta asociada con una posición particular en un sistema social. Se espera que el ocupante de una posición lleve a cabo determinados roles, papeles o funciones en el grupo.

Para Shaw (1979, p. 272), es «el conjunto de conductas esperadas, que se vinculan con una determinada posición en el grupo, constituye el rol social o, simplemente, el rol del ocupante de dicha posición». En esta misma línea se sitúan Levine y Moreland (1990) al considerar los roles como las expectativas compartidas de cómo una persona ha de comportarse en un grupo. Para Hare (1985, p. 156), el concepto de rol «se refiere al conjunto de expectativas que comparten los miembros del grupo en torno a la conducta de una persona que ocupa una posición dada en el mismo...». En la práctica, sin embargo, el concepto de rol alude a «cualquier conjunto de conductas que una persona exhibe de modo característico dentro de un grupo». Para este autor, por tanto, todo aspecto de la conducta de un individuo que exprese alguna dimensión de su personalidad puede llegar a formar parte del rol individual. Postura esta que también es defendida por Shaw: «el desempeño del rol está en función de los aspectos estructurales del grupo (es decir, las conductas esperadas con respecto a una situación) y de las características personales del ocupante de dicha posición» (p. 274). Zurcher (1983) describe el rol como la conducta que se espera de los individuos que ocupan categorías sociales particulares. Roda (1999, p. 200) como «aquellas obligaciones y derechos correspondientes a los ocupantes de una posición en el grupo. Se refieren tanto a *pres*cripciones (lo que el ocupante de una posición debería hacer) como a *pros*cripciones (lo que no debería hacer)».

Podríamos seguir enumerando más definiciones, pero con el propósito de introducir un cierto orden en las mismas nos ceñiremos a dos dimensiones que aparecen reflejadas, de una u otra forma, en las diferentes concepciones del término: la dimensión situacional y la dimensión personal.

Desde la *dimensión situacional,* el rol es considerado como un conjunto de expectativas vinculadas a una determinada posición. Es decir, las expectativas son *independientes* de la persona que desempeña el rol, o de otra forma, la existencia de las expectativas es anterior al individuo. El componente «conducta esperada» es, por tanto, clave en la definición de rol. Así, por ejemplo, Biddle y Thomas (1966, p. 29) definen el rol como «un conjunto de prescripciones que define lo que debe ser la conducta del miembro que ocupa una posición». Para Sargent (1951, p. 360), «un rol es un modelo de conducta social que aparece situacionalmente apropiado a la persona en términos de las demandas y expectativas de quienes pertenecen al grupo». Así, cuando un sujeto es «caracterizado en un rol se tiende a atribuirle todas las características de dicho rol, independientemente de las actuaciones y atributos reales de éste» (Páez y colaboradores, 1994, p. 162). Aquello que esperan los demás configuraría básicamente la conducta del sujeto en la sociedad y del miembro participante en el grupo. Como vemos, ésta es una concepción del rol pasiva, ya que en ella se concibe que la representación de los roles se estructura a partir de las expectativas de los demás.

Esta concepción del rol se remonta a la idea clásica de la representación dramática. En la escena, los actores declaman los papeles que les han sido encomendados desde fuera utilizando las máscaras que les exige su representación (Blanco, 1988). Esta metáfora de la escena ha sido utilizada en psicología social como «concepto científico que designa un patrón de conductas relativamente estable (incluyendo actos, pensamientos y sentimientos) que es reproducido por individuos que ocupan la misma posición en un sistema social dado» (Predvechini y colaboradores, 1985, p. 232). Munné (1989, p. 275) también subraya esta analogía en la concepción del rol: «las personas son como actores en un teatro, en una situación estructurada por las expectativas del director, los otros y el público».

Dahrendorf (1975, p. 25) lleva a sus últimas consecuencias esta concepción del rol reduciendo al hombre a mero «portador» de papeles sociales: «en el punto de interacción del individuo y la sociedad se halla el *homo sociologicus*, el hombre como portador de papeles socialmente predeterminados. El individuo es sus papeles sociales». Estos papeles, en opinión del mismo autor, poseen las siguientes características:

a) son algo dado a su portador (actor);
b) este «algo dado» son pautas de comportamiento en conexión con otros comportamientos para formar un todo;
c) estos comportamientos tienen que ser aprendidos a fin de ser representados;
d) ningún papel es exhaustivo ni exclusivo; el actor puede aprender y representar una multitud de ellos;
e) su contenido lo define y lo delimita la sociedad, no el actor;
f) la no realización de tales comportamientos conlleva un conjunto de sanciones provenientes no tanto de la sociedad cuanto de los grupos de referencia concretos.

Para Schelemenson (1986, p. 123), «los roles son las posiciones oficialmente sancionadas, a las cuales les son adscritas responsabilidades». Precisamente esta responsabilidad atribuida desde fuera va a influir en el desempeño del rol, hasta tal punto que la persona puede llevar a cabo una conducta considerada como inmoral sin que se sienta responsable de la misma si considera que su rol así lo prescribe, tal y como se puso de manifiesto en los experimentos de Milgram (1974) sobre obediencia destructiva. Esto nos plantea «si en ciertas situaciones las demandas del rol constituyen una causa determinista de la conducta, hasta el punto que toda responsabilidad individual puede ser negada» (Eiser, 1989, p. 313) dado que las expectativas, de alguna manera, pueden llegar a ser profecías de autocumplimiento, de tal modo que las personas se ajustan al nivel esperado de ellas (Brown, 2000).

Como ejemplo significativo de la dimensión situacional del rol, hemos de mencionar a uno de los sistemas más conocidos, y sin duda utilizados, en el estudio de los grupos: el método de análisis del proceso de interacción (IPA) de Bales (1950a, b). El rol, o mejor, la diferenciación de roles (conductas prescritas para las personas que ocupan una posición dentro del grupo), que tiene lugar dentro del grupo sólo le interesa a Bales «en la medida en que surge de un problema que la situación plantea al grupo y en la medida en que debe solucionarse para que el grupo vuelva al equilibrio» (Morales, 1985, p. 221). Posteriormente, en el SYMLOG (un sistema tridimensional considerablemente más sofisticado que su predecesor IPA —como ya vimos en su momento—), Bales se interesa más por las características personales implicadas en la conducta de rol de lo que había hecho anteriormente.

La otra dimensión del rol es la *dimensión personal*. Desde esta dimensión se subrayan las características personales en el desempeño del rol. Frente a las expectativas sobre la conducta de los demás, algunos autores destacan la importancia de la dimensión personal en el concepto de rol. Aquí los roles quedarían subsumidos en las actitudes si éstas son consideradas como «predisposiciones permanentes para actuar de determinada manera frente a los demás dentro de un grupo restringido» (Anzieu y Martin, 1971, p. 166).

Lemoine y Lemoine (1979), en el marco de la teoría psicoanalítica, consideran que los miembros del grupo tienden a repetir siempre los mismos roles clave que han sido aprendidos en las primeras etapas de la vida en el seno de la familia. Estos roles, que son relativamente fijos, se manifiestan con bastante regularidad en los grupos y responden a unas vocaciones particulares de las personas que los asumen. Los miembros del grupo tienden a repetir una y otra vez un rol-actitud debido a una actitud inconsciente de la que no pueden liberarse fácilmente. Una visión más actualizada de los roles desde la perspectiva psicodinámica es la aportada por Moxnes (1999). Este autor describe los roles básicos que emergen en el grupo en base a tres imperativos biológicos: evaluación (buena o mala), género y jerarquía. Desde estos imperativos, identifica 14 roles que pueden ser modificados en la interacción familia-niño.

Considerar esta doble dimensión del rol (dimensión situacional y dimensión personal) es considerar que la reciprocidad e interdependencia entre la dimensión situacional y personal es el elemento clave en la concepción de rol. Es decir, el desempeño de los distintos roles en el grupo estará en función de las expectativas de los miembros (objetivos y necesidades grupales) y de las características personales (aptitudes, valores, etc.) de cada uno de ellos. Ésta es la postura defendida por autores como Vendrell y Ayer (1997), para quienes «la conducta de rol refleja la síntesis entre las expectativas-demandas de los miembros del grupo y las características personales del miembro que lo ejecuta» (p. 109). Yardley (1984) también señala que el actor no se limita a declamar objetivamente el papel asignado, sino que encarna y elabora un *rol-personaje* usando ciertas convenciones expresivas apropiadas al contexto social de la situación.

Diferenciación de roles

La diferenciación de roles y su tipología ha estado asociada a las propias características del grupo, de los que han destacado los objetivos y las metas del grupo. Benne y Sheats (1948) establecieron, en base a la conexión entre los roles y los objetivos del grupo, una clasificación tripartita (véase el Cuadro 9.1):

- *a)* Roles relacionados directamente con la tarea y dirigidos explícitamente a la consecución de metas colectivas: su propósito es facilitar y coordinar los esfuerzos del grupo en relación a la tarea que se va a realizar, selección y definición de un problema común y con la solución de este problema.
- *b)* Roles de constitución y mantenimiento del grupo o roles socioemocionales: tienen como finalidad la estructuración de actitudes y orientaciones centradas en el grupo o el mantenimiento y perpetuación de este tipo de conducta.
- *c)* Roles individuales: dirigidos a la satisfacción de necesidades personales prácticamente irrelevantes para la tarea grupal o incluso negativas para el mantenimiento de la cohesión del grupo.

Cuadro 9.1. Roles en los grupos (cfr. Benne & Sheats, 1948)

Rol	Función
Roles de tarea	
Iniciador/contribuidor	Recomienda nuevas ideas sobre el problema en cuestión, nuevas formas de lidiar con el problema o posibles soluciones todavía no consideradas.
Buscador de información	Enfatiza la búsqueda de hechos pidiendo información a las otras personas.
Buscador de opiniones	Busca datos más cualitativos, tales como actitudes, valores y sentimientos.
Dador de información	Proporciona información para tomar decisiones, incluyendo hechos derivados de la experiencia.
Dador de opinión	Proporciona opiniones, valores y sentimientos.
Elaborador	Da información adicional —ejemplos, sugerencias— sobre afirmaciones dadas por otros.
Coordinador	Muestra la relevancia de cada idea y su relación con el problema general.
Orientador	Reenfoca la discusión siempre que es necesario.
Evaluador/crítico	Evalúa la calidad de los métodos, lógica y resultados del grupo.
Estimulador	Estimula el grupo para que éste continúe trabajando cuando la discusión se debilita.
Técnico de procedimientos	Responsable por los detalles operacionales, tales como los materiales y maquinaria.
Registrador	Registra datos y mantiene registros.
Roles socioemocionales	
Animador	Recompensa a los otros con concordancia, entusiasmo y elogios.
Armonizador	Media en los conflictos entre los miembros del grupo.
Compromisario	Cambia su posición en un tema para reducir el conflicto en el grupo.
Facilitador	Suaviza la comunicación a través del establecimiento de normas y asegura la igual participación de todos los miembros.
Colocador de estándares	Expresa o pide la discusión de patrones para la evaluación de la calidad de los procesos de grupo.

(*Continúa*)

Cuadro 9.1. Roles en los grupos (cfr. Benne & Sheats, 1948) *(continuación)*

Rol	**Función**
Observador del grupo/ comentador	Apunta los aspectos positivos y negativos de la dinámica del grupo y exige cambios si es necesario.
Seguidor	Acepta las ideas ofrecidas por los otros y funciona como una audiencia para el grupo.
Roles individuales	
Agresor	Expresa desaprobación de actos, ideas, sentimientos de los otros; ataca el grupo.
Bloqueador	Negativista; resiste a la influencia del grupo; se opone al grupo sin necesidad.
Dominador	Reclama autoridad o superioridad; manipulador.
Evasor y autoconfesor	Expresa intereses personales, sentimientos y opiniones no relacionados con los objetivos del grupo.
Buscador de ayuda	Expresa inseguridad, confusión, autodesaprobación.
Buscador de reconocimiento	Busca atención para sí mismo; autoengrandecimiento.
Invocador de interés especial	Permanece alejado del grupo por actuar como representante de otro grupo social o categoría.

Con esta clasificación, estos autores intentan separar los roles que los miembros desempeñan dentro de un grupo de las personalidades individuales de los mismos: «los roles de los miembros, relevantes para el crecimiento y el logro del grupo, deben distinguirse claramente del uso que hacen los individuos del ambiente del grupo para satisfacer necesidades individuales» (Benne y Sheats, 1948, p. 60).

Otros enfoques elaboran perfiles conductuales que sirven como indicadores de cada tipo de rol. Así, Slater (1955) y Bales (1958) proponen «el hombre de ideas» y «el sujeto más querido». Bales señala que el miembro de ideas tiende a iniciar más interacciones en el área de tarea, mientras que la persona más querida lo hace en el área de las reacciones emocionales positivas. La persona de ideas recibe un mayor número de acuerdos, de preguntas y de reacciones socioemocionales negativas. El miembro más querido recibe más sugerencias, opiniones y orientación y muestras de solidaridad. En suma, el hombre de ideas se centraría en la tarea y desempeñaría un rol más agresivo y el sujeto más querido se concentraría básicamente en el área socioemocional. Bales formula la hipótesis del «único ordenamiento de estatus», según la cual quien fuera especialista de una modalidad también lo debería ser de otra. No obstante, la evolución de las investigaciones le obligó a redefinir su hipótesis y tuvo que aceptar la existencia de dos puestos complementarios de líder, el de la tarea y el socioemocional, que no han de ser ocupados por el mismo miembro del grupo.

Pero como ya comentamos, Bales (1970) se interesó posteriormente más por las características personales implicadas en la conducta de rol. Plantea un esquema básico tridimensional que reformula con mayor profundidad en el *sistema para la observación de los grupos a nivel múltiple* (SYMLOG) (Bales y Cohen, 1979). Este sistema se estructura en tres dimensiones: la primera refleja el poder y autoridad del grupo; la segunda, el agrado, y la tercera, la facilitación de los objetivos. Cada una de estas dimensiones se diversifica en dos categorías mutuamente excluyentes. En la primera dimensión: dominancia (U) y sumisión (D). En la segunda, amistoso (P) y hostil (N). En la tercera, instrumental-controlado (F) y emocional-expresivo (B). De la combinación de estas seis categorías surgen 26 tipos de roles (véase el Cuadro 9.2).

Existen otras clasificaciones de roles que inciden en la riqueza comportamental y en la variedad en el ajuste del comportamiento a las normas y expectativas generadas en el grupo social (Brown, 2000). Los roles a distinguir serían:

a) rol prescrito o impuesto: el modelo de conducta viene indicado por prescripciones concretas;
b) rol realizado: conducta desempeñada en un momento determinado por el miembro del grupo;
c) rol ideal: modelo de conducta que cada miembro se propone realizar como meta;
d) roles institucionalizados: determinados por las posiciones ocupadas en grupos formales o secundarios;
e) roles informales: los que tienen lugar en grupos informales.

No han faltado quienes asocian la diferenciación de roles al propio concepto de *norma social.* Así, para Thibaut y Kelly (1959), el rol es un conjunto de normas que se aplican a la conducta de una persona cuando ésta se manifiesta en relación con algún problema externo o en la simple convivencia interactiva entre los miembros del grupo: «(los roles)... consisten en racimos de normas que son la base de la división del trabajo o la especialización de funciones entre los miembros del grupo» (Thibaut y Kelly, 1959, p. 146). Estos autores establecen diferentes posibilidades de relación entre las normas y los roles. En primer lugar, las normas que existen en el grupo prescriben un rol (*rol prescrito)*, pero cada persona ha de percibir y comprender las exigencias de ese rol, por lo que se daría un *rol subjetivo*. En el momento de la ejecución tendría lugar el *rol desempeñado*, que se puede ajustar más o menos a la norma manifiesta que sustenta al rol. Thibaut y Kelly también señalan el *rol funcional*, que haría referencia a las normas que deben ser aplicadas para que el grupo pueda enfrentarse con éxito a la solución de los problemas. De acuerdo con estos autores, la persona que desempeñe con mayor eficacia y sistematicidad las exigencias de tales roles se convertirá en líder.

Una clasificación más genérica diferencia entre *roles formales*, los que en general están asociados a posiciones claramente definidas en un grupo, y *roles informales*, como los de «novato» o «veterano» en los grupos. Son los roles informales en los que tiende a centrarse la investigación. Otros roles poseen un carácter *general*, mientras que otros son bastante *específicos* de cada grupo. Entre los roles de carácter general o universal, está el rol de novato, el rol de cabeza de turco, que su función consiste en convertirse en depositario de las cualidades negativas que los miembros de un grupo no saben manejar.

Cuadro 9.2. Escala de observación SYMLOG del comportamiento de interacción individual

ESCALA DE EVALUACIÓN INDIVIDUAL MEDIANTE ADJETIVOS						
Nombre del observador		Grupo:				
Nombre de la persona descrita		Fecha:				
Clave	Adjetivos descriptores	Nunca	Raro	A veces	Frecuente	Siempre
U	Activo, dominante, hablador					
UP	Extravertido, positivo					
UPF	Líder de tarea democrático					
UF	Asertivo					
UNF	Autoritario, controlador, desaprobador					
UN	Dominante, poderoso					
UNB	Provocativo, egocéntrico					
UB	Expresivo, dramático, bromista					
UPB	Sociable, risueño, cálido					
P	Amical, equitativo					
PF	Trabaja cooperativamente					
F	Analítico, orientado a la tarea, resuelve problemas					
NF	Normativo, legalista					
N	Hostil, negativo					
NB	Irritable, cínico, no cooperativo					
B	Muestra sentimiento y emociones					
PB	Afectuoso, expresivo					
DP	Mira por los otros					
DPF	Acepta responsabilidades					
DF	Obediente y sumiso al trabajo					
DNF	Autopunitivo, trabajador duro					
DN	Depresivo, triste, resentido					
DNB	Alienado, ausente					
DB	Temeroso, duda de su propia habilidad					
DPB	Sociable					
D	Pasivo, introvertido					

En la diferenciación de roles también hay que considerar el proceso de *asignación* de los mismos, quién desempeña qué roles. Según Bormann y Bormann (1988), este proceso se inicia con la aparición de ciertas *necesidades* (la más frecuente es la de liderazgo o dirección) que conducen a *expectativas* sobre ese tipo de conducta, de forma tal que si alguien exhibe la conducta en cuestión es recompensado por los miembros del grupo, por lo que aumenta la probabilidad de que esa pauta de conducta se reitere. Para estos autores, las expectativas de conducta no tienen un carácter personal, sino que son abstractas, están referidas a las exigencias propias de una posición o estatus, independientemente de su ocupante. Levine y Moreland (1998) se plantean que en el supuesto de que nadie en el grupo exhiba el tipo de conducta requerido podría ser importando de otros grupos que cumplen una función de modelo.

Este proceso plantea, no obstante, algunos problemas que Moreland y Levine (1982) concretan en:

— Falta de conocimientos, capacidad o motivación para desempeñar el rol adjudicado.
— Falta de consistencia entre el nuevo rol y el que se desempeñaba anteriormente.
— Falta de consenso respecto a cómo debería desempeñarse un rol y quién es el miembro más apropiado para hacerlo.
— Dificultades que plantea la transición de rol.

Pero si, como hemos dicho, la asignación de roles plantea dificultades no le va a la zaga su desempeño o ejecución. Es verdad que las expectativas que genera el rol sirven de guía cognitiva de la conducta, por lo que bastaría con conocer y aceptar esas guías para que el rol fuese correctamente desempeñado. Sin embargo, este proceso no es tan simple como a primera vista nos parece, ya que surgen incomodidades, inquietudes que los individuos experimentan cuando tratan de cumplir con las expectativas de rol. Estas dificultades pueden tener su origen en incompatibilidades (entre capacidades o características de personalidad y expectativas de rol), características del propio sistema (que conducen a que la persona se encuentre sometida a expectativas conflictivas o en competencia), exigencias (por ejemplo, al cambiar de una posición a otra cuyas demandas son opuestas a la anterior) y/o en recompensas inadecuadas en el desempeño del rol.

Entre los problemas que presenta la ejecución del rol, podemos destacar:

— *Ambigüedad de rol.* Que surge por la *discrepancia* entre la información de que dispone el ocupante de una posición y la información necesaria para un adecuado desempeño del rol. Esto puede deberse, por ejemplo, en el campo de las organizaciones, a la creciente complejidad de las organizaciones, el ritmo acelerado de los cambios tecnológicos y la frecuencia de prácticas de dirección que fomentan intencionadamente esa ambigüedad. Kahn y colaboradores (1966) diferencian aquí entre *ambigüedad de tarea*, falta de información respecto a la definición del trabajo, sus metas y los medios con que se cuenta para realizarla, y *ambigüedad emocional*, relacionada con preocupaciones por los demás y por las consecuencias de sus acciones en el logro de las metas personales.
— *Conflicto de roles.* Que presenta dos modalidades: los mantenidos por una misma persona (conflictos intrasubjetivos) y los que se dan entre personas de un

grupo (conflictos intersubjetivos) por una diferente conceptualización respecto a su contenido. En el conflicto intrasubjetivo podemos distinguir:

a) *Conflicto entre la persona y el rol* (conflicto que se produce por incompatibilidades entre las expectativas del rol y la personalidad del sujeto que ha de llevarlo a cabo).
b) *Conflicto intra-rol* (se manifiesta cuando las obligaciones asociadas a un rol son incompatibles con otras que también debe realizar la persona como consecuencia de su desempeño de otros roles).
c) *Conflicto inter-rol* (refleja la tensión que siente el sujeto a raíz de expectativas contradictorias por la realización de un rol determinado).
d) *Sobrecarga de rol* (si las demandas en principio compatibles se vuelven incompatibles por falta de tiempo).

A esta clasificación, Peiró y colaboradores (1990) incorporan el conflicto *medios-fines*, que recoge la incompatibilidad entre las demandas y recursos disponibles. Se trataría de la generalización del conflicto por sobrecarga de rol, puesto que la sobrecarga es un caso particular de conflicto medios-fines cuando el recurso imprescindible es el tiempo. Naylor, Pritchard e Ilgen (1980) también añaden una nueva modalidad, denominada conflicto intrapersona, que es cuando la persona se hace a sí misma demandas incompatibles.

Los *antecedentes* y *consecuencias* del conflicto y ambigüedad de rol han sido sintetizados en varios metaanálisis (por ejemplo, Fisher y Gittelson, 1983; Jackson y Schuler, 1985) y revisiones (por ejemplo, Van Sell y colaboradores, 1981; Peiró, 1986). Como ponen de relieve estos trabajos, los principales antecedentes del conflicto y ambigüedad de rol son (Hontangas y Peiró, 1996, p. 204): «El tamaño y estructura del conjunto de rol, las discrepancias temporales en la ejecución de tareas asignadas, la sobrecarga cualitativa y cuantitativa, las características de las actividades del rol, la participación en la toma de decisiones, el establecimiento de objetivos, la supervisión y el clima de trabajo, entre otros.»

Respecto a las consecuencias, Forsyth (1999) menciona los deseos de abandonar, descenso en el compromiso con la organización y menos implicación y satisfacción en el trabajo. Peiró señala, por un lado, una mayor tensión laboral, ansiedad, depresión relacionada con el trabajo, fatiga y quejas somáticas, y por otro, una menor satisfacción laboral, implicaciones en el trabajo, autoestima y participación. En general, las revisiones de numerosos estudios sobre las consecuencias de las disfunciones en el desempeño de roles en grupos de trabajo (Abrams, 1994; Fisher y Gitelson, 1983; Jackson y Schuler, 1985) llevan a la conclusión de que tales conflictos conducen al descenso de la productividad y a un aumento de la tensión entre los trabajadores. No obstante, la ambigüedad de rol puede tener, en algunos casos, efectos positivos al permitir una mayor flexibilidad en el desempeño y facilitar la solución de conflictos. Para una revisión sobre los roles laborales, su adopción y elaboración, véanse Hontangas y Peiró (1996).

9.6. NORMAS

En una primera aproximación al concepto de «norma» nos encontramos con una multitud de significados. Esta multiplicidad se debe, en parte, a que las normas pueden ser

estudiadas desde diferentes perspectivas, lo que puede dar lugar a confusión a la hora de estudiar las normas grupales. Por ejemplo, Thibaut y Kelly (1959) consideran los siguientes aspectos: ¿cómo se desarrollan las normas?, ¿qué normas se aplican en una determinada situación?, ¿cuáles son las consecuencias a corto plazo?, ¿a qué función sirven las normas a largo plazo?

La multiplicidad de perspectivas no es en sí problema, dado que ningún estudio puede tratar las normas desde una de estas perspectivas en completo olvido de las otras, sino más bien la *falta de explicitación* de cuál es la perspectiva a utilizar (Vendrel y Ayer, 1997). Otro motivo de confusión y ambigüedad en el concepto reside en que las normas se han estudiado —y se estudian— desde distintos niveles de agregación. Por ejemplo: desde el nivel de las culturas (Gergen y colaboradores, 1980), de las relaciones interpersonales (Derridder y Tripathi, 1992), de los pequeños grupos (Sherif, 1936), de las díadas (Thibaut y Kelly, 1959) y de los individuos.

Al margen de estas dificultades, las normas se han conceptualizado como «un elemento fundamental de la estructura social» (Forsyth, 1999), como «el cemento de la sociedad» (Elster, 1989). Las normas simplifican las elecciones conductuales, proporcionan la dirección y la motivación, organizan las interacciones y hacen predecibles las respuestas de las otras personas. Para Shaw (1979), las normas proporcionan la base para predecir la conducta de los demás. Cialdini y Trost (1998), al referirse a la norma social, lo hacen en términos de «reglas y pautas que son comprendidas por los miembros de un grupo y que guían y constriñen la conducta social *sin el matiz coercitivo de una ley*» (la cursiva es nuestra). Nemeth y Owens (1996) y Levine y Moreland (1998) nos hablan de «expectativas compartidas», pero no sólo son expectativas, son «demandas». No sólo nos dictan lo que es «apropiado», sino incluso lo que es «verdadero», «normal» o «saludable». Rommeveit (1965) considera que los tres significados más importantes que ha recibido el concepto de norma han sido:

a) la norma social como uniformidad de conducta, «lo que todo el mundo hace»;
b) la norma como presión social, y
c) la norma como interpretación de la realidad, «como marco de referencia compartido para comportamientos y percepciones» (Fernández Dols, 1987).

En la norma como *uniformidad de conducta* se subraya que los miembros de un grupo se manifiestan, verbal o conductualmente, de una forma similar. Allport (1934) es el ejemplo clásico de esta postura. Para Allport, la norma es algo culturalmente dado que la sociedad, nuestras necesidades biológicas, nuestro carácter e incluso el azar inducen a obedecer. Las normas son *códigos formales* que carecen de entidad psicológica. Allport estudia la obediencia a señales de tráfico, a ciertos ritos de la liturgia cristiana, a los horarios laborales, etc., y establece que tal obediencia suele poseer una distribución característica que se diferencia de la curva normal. Se trata de una curva en J, según la cual, ante una norma y dado un continuo obediencia-desobediencia, los sujetos se sitúan en el extremo de «obediencia».

La norma como *presión social* se identifica «como un conjunto uniforme de direcciones que el grupo impone a las fuerzas que actúan sobre los miembros del grupo» (Festinger, Schachter y Back, 1950). En este caso, la norma no es el código de circulación, como en el primer caso, sino las diversas formas de coacción que recibe el individuo. Esta forma de concebir la norma —como sanción directa o como percepción de la

posibilidad de recibir sanciones— está íntimamente relacionada con los conceptos de poder e influencia social.

Hemos considerado la norma como uniformidad y la norma como presión social. La primera acepción parece estar relacionada no tanto con la naturaleza de la norma, sino con sus consecuencias. La segunda acepción descansa, sobre todo, en los mecanismos de poder que configuran las relaciones de grupo; es, pues, una forma de entender la norma en base a los factores que, en último término, garantizan su mantenimiento. Ahora bien, hay formas de uniformidad que no son normas (como, por ejemplo, abrir el paraguas cuando llueve) y hay también formas de presión que no pueden entenderse como normas sociales (un sujeto puede ejercer una presión estable y considerable en la vida de un grupo sin que configure una norma compartida o aceptada).

Quizá la acepción de «norma» que ha abordado más directamente el problema es la que considera la norma como proceso, como *marco de referencia compartido*. La norma es, en este caso, «un modo establecido de percibir» los fenómenos del mundo que nos rodea. Desde aquí se constata que la norma no tiene por qué ser impuesta en el grupo por una autoridad externa o un líder grupal, sino que en muchos casos la norma emerge a través de la influencia recíproca de los miembros del grupo.

En suma, las dos primeras acepciones están más relacionadas con la conformidad, la dependencia, las restricciones, el control social, la pérdida de la individualidad. Pero junto a estos aspectos —que podemos interpretar como negativos— las normas presentan otras funciones.

En primer lugar, las normas cumplen una función cognitiva: servir como marco de referencia a través del cual el mundo es interpretado. Esta función es especialmente relevante cuando los sujetos están ante situaciones novedosas o ambiguas, como es el caso del experimento de Sherif. En segundo lugar, cuando se trata del funcionamiento eficaz del grupo, las normas son necesarias para la coordinación de las actividades de cada uno de los miembros, lo cual comporta una distribución económica de fuerzas. En tercer lugar, las normas desempeñan un papel importante en la emocionalidad del grupo. Reducen la inseguridad en el comportamiento, el miedo de los miembros, tienen un carácter atenuante de los conflictos a la vez que regulan el comportamiento de unos miembros con respecto a otros. Por último, las normas pueden servir para asegurar la distintividad social, ayudan a demarcar miembros del endogrupo de los que no son, definiendo así la identidad social más nítidamente (ropas, pelo, dialectos).

En un sentido similar se expresa Fischer (1990), para quien la reducción de la ambigüedad, la evitación del conflicto y su intervención como proceso de negociación serían las funciones de las normas sociales. Cartwright y Zander (1971a) enumeraron como funciones las siguientes: locomoción de grupo (para que los grupos alcancen sus objetivos), mantenimiento de grupo, realidad social (un marco de referencia compartido para establecer la denominada realidad social) y definición de las relaciones que el grupo debe mantener con el entorno social. En definitiva, las normas contribuyen a la supervivencia del grupo (Canto, 1998).

Las normas en la explicación de la conducta

Las diferentes acepciones del concepto de norma parten de la base de la importancia que ésta tiene en la determinación de la conducta. Fishbein y Ajzen (1975), en su modelo de «acción razonada», especifican que la conducta viene determinada directamente por la

intención conductual —«la localización de una persona en una dimensión de probabilidad subjetiva que incluye una relación entre la persona misma y alguna acción» (p. 288)— e indirectamente, y a través de la intención conductual, por la actitud y por la norma subjetiva. Ésta es definida como «un juicio probabilístico acerca de lo que la mayoría de las personas importantes para el sujeto, es decir, sus otros significativos, piensan de la realización de una conducta determinada». Para establecer el peso de la norma subjetiva es necesario que la persona: *a)* identifique los referentes cuyas opiniones toma en consideración; *b)* describa las expectativas de tales referentes, y *c)* establezca su disposición a someterse a tales expectativas que tienen un sentido normativo.

La importancia de las normas queda incluso más revalorizada cuando se tiene en cuenta, como hacen Fishbein y Ajzen, que las normas grupales también desempeñan un papel importante en la configuración de las actitudes. Así, de este modo, las normas influyen directamente en la intención de conducta e indirectamente a través de las actitudes.

Darley y Latané (1970) señalan que dentro de un mismo grupo es frecuente que coexistan simultáneamente normas incompatibles (por ejemplo, la norma de preocuparse por los demás y la norma de sólo inmiscuirse en los propios asuntos), por lo que cualquier tipo de conducta puede ser atribuida a la acción de cualquiera de las normas. En esta situación, cuando un concepto puede explicar cualquier forma de conducta después del hecho, nos da pie a sospechar que es demasiado vago como para poder tener la capacidad de explicar algo. Para Darley y Latané, la conducta de la mayoría *sólo a veces* concuerda con las normas sociales dominantes. Cabe preguntarnos entonces si las mismas normas están presentes tanto cuando la conducta es consistente como cuando es inconsistente con la norma. ¿Por qué deberíamos creer que las normas median en la conducta? La respuesta la encontramos en Cialdini y colaboradores (1991), quienes consideran que la influencia de una norma u otra en un conducta depende *del grado en que la persona implicada focalice su atención en esa norma*.

El grupo es, en este sentido, el campo propicio para que se dé esta focalización y, por tanto, para que el comportamiento sea más predecible a partir de las normas. Y es que en el grupo la influencia de las normas sobre el individuo es más nítida y contundente. Newcomb (1965) se planteó analizar cuál tenía más peso: el entorno social-grupal en el cual el sujeto viviría durante una cierta temporada o todo su bagaje personal y familiar. Para ello estudió el Bennington College, una pequeña universidad privada con fuertes principios liberales, pero con un alumnado procedente de familias conservadoras de clase media alta. Constató que el efecto de las normas liberales sobre los alumnos quedó perfectamente evidenciado cuando, con motivo de las elecciones presidenciales de Estados Unidos, los estudiantes que ya llevaban tres y cuatro años y habían votado al candidato conservador representaban menos del 20 por 100 de los estudiantes, mientras que los que sólo llevaban tres o cuatro meses y votaron al candidato conservador eran más del 60 por 100, lo que era consistente con su procedencia familiar conservadora. Consideraciones aparte sobre algunos problemas metodológicos que presenta, no deja de ser una buena ilustración del impacto de las normas sobre las actitudes.

Años atrás, Sherif (1936) y Asch (1952) también pusieron de manifiesto el fuerte impacto del grupo sobre el comportamiento del individuo. Diversos autores nos han proporcionado algunas razones a la hora de explicar este poder normativo del grupo en el individuo (Deutsch y Gerard, 1955; Brown, 2000; Terry y Hogg, 1996).

Una primera razón se refiere a la *dependencia informativa* de los sujetos. Festinger (1950), en su *Teoría de la comunicación informal,* defiende que todas nuestras creencias

sobre la realidad actúan como «miniteorías» que guían nuestras acciones y nos ayudan a interpretar los acontecimientos sociales, es decir, estamos lejos de tener las cosas claras. Sus hipótesis fundamentales son:

a) existe en los organismos humanos un impulso tendente a evaluar las propias opiniones y capacidades;
b) cuando no existan medios objetivos y no sociales disponibles, las personas evaluarán sus opiniones y capacidades comparándolas, respectivamente, con las opiniones y capacidades de otros;
c) la tendencia a compararse con una persona específica decrece a medida que aumenta la diferencia entre su opinión y capacidad y las propias del sujeto; ello implica que tenderá a elegir como término de comparación a alguien próximo en términos de opinión o capacidad.

La segunda razón toma en consideración el objetivo grupal. Festinger (1950) hipotetiza que cuando un grupo ha definido un importante objetivo grupal, éste induce uniformidad de acción entre los miembros del grupo, especialmente cuando la consecución del objetivo depende de la suma de sus esfuerzos.

Una razón añadida es la anticipación de las consecuencias positivas o negativas del «conformarse». Deutsch y Gerard (1955) diferenciaron entre «influencia informativa» e «influencia normativa». El primer tipo de influencia estaría relacionado con la hipótesis de validación social de Festinger antes mencionada y supone aceptar la conducta de la mayoría como fuente de información para interpretar la realidad. El segundo tipo supone conformarse a las normas grupales para agradar al grupo y sentirse integrado en él o por miedo a las consecuencias negativas que supondría el no conformarse con las normas del grupo (sanciones, ostracismo, etc.).

Terry y Hogg (1996) sugieren que bajo la conformidad laten procesos de identidad social. Para estos autores, «cuando la identidad social es saliente, las personas construimos una norma grupal específica del contexto a partir de información de naturaleza comparativo-social». Esta norma se representa como un *prototipo grupal* que describe y prescribe las creencias, las actitudes, los sentimientos y los comportamientos que óptimamente minimizan las diferencias endogrupales y maximizan las diferencias intergrupales *(principio de metacontraste)*. Es decir, las personas seríamos influidas por las normas porque éstas nos prescriben las actitudes y los comportamientos adecuados como miembros que somos de un grupo en contraste con otros grupos.

Ahora bien, no todos los miembros del grupo son igualmente influidos por las normas. Podríamos afirmar que el que los miembros del grupo actúen de acuerdo con las normas del grupo depende del contexto (y de la saliencia de la pertenencia grupal), así como del compromiso con el grupo. En concreto, las personas con bajo compromiso grupal probablemente actuarán menos de acuerdo con las normas del grupo que las personas para quienes la pertenencia grupal es más importante. Los estudios de Terry y Hogg (1996) apoyan esta idea. Estos estudios examinaron el papel del compromiso grupal en combinación con las normas grupales percibidas en predecir las *intenciones* conductuales, pero no la conducta en sí misma. La naturaleza correlacional de estos estudios no permite inferir relaciones causales. El estudio de Jetten, Spears y Manstead (1997a, b) trató de subsanar esta laguna. Estos autores manipularon tanto las normas del grupo como el nivel de identificación y se centraron en la conducta actual como determi-

nante de las normas e identificación con el grupo. Sus resultados demostraron que los sujetos con alta y baja identificación grupal responden de forma diferente a la norma del grupo: los que puntuaban alto en identificación estaban más influidos por la norma del grupo que los que puntuaban bajo en identificación.

En línea con la teoría de la identidad social, otros trabajos han puesto de manifiesto que los sujetos se adhieren más fuertemente a las normas del grupo en situaciones de anonimato (por ejemplo, en un contexto de comunicación a través del ordenador) y cuando su identidad social compartida es saliente que cuando son identificados o cuando su identidad individual es saliente (Spears, Lea y Lee, 1990). Es decir, el anonimato aumenta la saliencia del grupo, por lo que las personas aportarán mayores niveles de identificación con el grupo y esta mayor adhesión al grupo podría explicar los efectos de influencia social. A la inversa, cuando las personas son capaces de diferenciar a cada persona parecen motivadas a ponerse ellas mismas aparte y diferenciar su posición de las normas del grupo (Postmes, Spears y Lea, 1998). En suma, la individuación motiva a las personas a afirmar la identidad individual, mientras que el anonimato es el marco que maximiza la limitación autoimpuesta de las normas sociales. Por tanto, como defiende la teoría de la autocategorización, las normas sociales no sólo no son impuestas desde fuera, sino que también residen en el *self* social.

La emergencia de las normas

El trabajo que inaugura la investigación psicosocial de las normas está representado en el experimento autocinético de Sherif (1936). En este estudio se comprobó que los juicios de los sujetos convergieron con el tiempo. Los juicios individuales, privados, previos a la sesión grupal, fueron marcadamente diferentes entre los sujetos, pero éstos fueron unánimes cuando se juntaron los sujetos (véase la Figura 9.2). Ante los resultados obtenidos, Sherif se plantea si se sometieron los sujetos sin convencimiento interno al grupo o realmente interiorizaron la norma creada (juicio grupal). Para poder responder a esta pregunta, Sherif disolvió los grupos e hizo que los sujetos volvieran a realizar juicios individualmente. De forma sistemática, en estas sesiones los sujetos siguieron fieles a la norma elaborada antes en el grupo. Otros investigadores han demostrado incluso que este tipo de normas pueden eventualmente existir por sí solas (Jacobs y Campbell, 1961).

Las normas comienzan a concebirse así como *marcos de referencia* para las conductas y percepciones y se constata que la norma no tiene por qué ser impuesta en el grupo por una autoridad externa o un líder grupal, sino que en muchos casos la norma es fruto de la influencia recíproca de los miembros del grupo. En esta línea, Feldman (1984) sostiene que las pautas de conducta de un grupo cristalizan con rapidez en normas grupales. Las normas grupales también pueden ser importadas del contexto social, determinadas por el líder grupal o creadas en respuesta a eventos críticos en la historia grupal. Por su parte, Opp (1982) distingue tres tipos de normas correspondientes a otros tantos procesos: las *normas institucionales* vienen establecidas por el líder grupal o por autoridades externas; las *normas voluntarias,* negociadas entre los miembros del grupo en respuesta a un conflicto (véase Oswald, 1992), y las *normas evolutivas,* aquellas que emergen gradualmente en el grupo. Estas normas, según Opp, emergen cuando las conductas que satisfacen a una persona son aprendidas por otras determinando que se extiendan a lo largo del grupo. La forma de comportamiento resultante genera expectativas

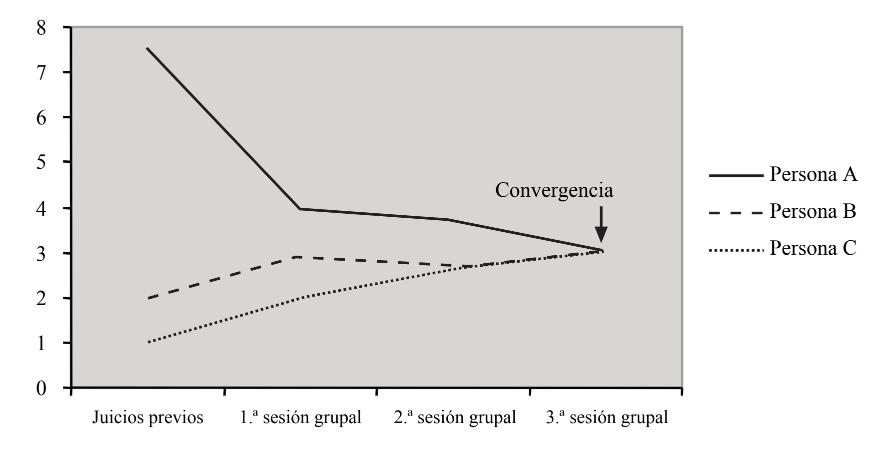


Figura 9.2. Juicios de los sujetos en el estudio de Sherif

al comienzo sobre la forma con que la gente se comportará con mayor probabilidad y después sobre cómo la gente debe comportarse.

Bettenhausen y Murnighan (1985) sostienen que las normas emergen a través de procesos cognitivos. Las personas llevamos al grupo *guiones* o esquemas que especifican la conducta más apropiada para diferentes situaciones. Estos esquemas son activados cuando alguien clasifica una nueva situación como similar a otras situaciones con que se ha encontrado. La rapidez con que las normas se desarrollan y la cantidad de negociación que requieren dependen del grado con que los miembros grupales comparten las situaciones clasificadas de la misma forma (Bettenhausen y Murnighan, 1991).

La desviación respecto a las normas

La investigación respecto a cómo las normas afectan a los grupos y a sus miembros se ha centrado, normalmente, en la conformidad y desviación de las mismas. Brown (2000) nos indica que «las normas generales y las normas que se refieren a aspectos periféricos de la vida del grupo tendrán una amplia tolerancia, mientras que en cuestiones que son centrales para la existencia del grupo o que tienen que ver con la lealtad al grupo los márgenes de conductas aceptables serán bastante restrictivos».

Schachter (1951) trata de responder a la pregunta cómo reacciona el grupo ante la desviación con respecto a la norma partiendo de la hipótesis de la teoría de Festinger (1950), que postulaba que los miembros del grupo dirigirían sus comunicaciones al miembro del grupo que se desviaba de la opinión del resto. Si el esfuerzo de la mayoría por ejercer influencia en el desviado resultara infructuoso, en la mayoría de los miembros aparecerían sentimientos de rechazo hacia el desviado. Schachter presentó a los sujetos la tarea de discutir en grupo el caso de un delincuente y su familia. Se formaron varios grupos de cinco a siete miembros donde se introdujo un auxiliar confabulado. A estos auxiliares se les asignó tres tipos de roles: el «rol de desviado», consistía en argumentar tomando un punto de vista totalmente contrario a la opinión de la mayoría teniéndolo que mantener durante toda la discusión; el «rol deslizante», consistía en que el sujeto sólo mantenía su punto de vista contrario durante los primeros quince minutos para después ir poco a poco

sometiéndose a la opinión de la mayoría; el «rol modal», consistía en estar de acuerdo con el punto de vista de la mayoría durante toda la sesión de discusión. En los cuarenta y cinco minutos que duraban las sesiones de discusión, Schachter registró los comentarios dirigidos a los auxiliares y preguntó a los miembros del grupo el grado en que deseaban que los otros miembros perteneciesen al grupo. Los resultados corroboraron las predicciones de Festinger: los desviados atrajeron la mayor parte de la atención de la mayoría que intentaba cambiarles de opinión y aquellos desviados que mantuvieron su punto de vista contrario a la mayoría durante toda la sesión gustaron mucho menos que el resto de los miembros del grupo.

En un estudio más reciente, Earle (1986) formó grupos de cuatro miembros que tenían que discutir si los estudiantes de psicología deberían participar como sujetos de investigación en la universidad. De acuerdo a las condiciones, se les informó a los participantes que el objetivo de la discusión era: *a)* ayudar a que cada persona se forme una opinión personal (objetivo individual); *b)* ayudar a que el grupo alcance una opinión consensuada (objetivo grupal). Al sujeto confabulado se le instruyó para que sistemáticamente opinara de forma diferente a la mayoría. Con posterioridad, los participantes, de forma anónima, indicaron su deseo para que los demás miembros permaneciesen en el grupo para una discusión posterior. El sujeto confabulado fue más rechazado en la condición grupal que en la condición individual.

En el estudio de Jones y DeCharms (1957) los participantes realizaban una tarea en grupo de cinco o seis componentes, entre los que existía un confabulado que sistemáticamente mostraba poco interés por el logro de la tarea. De acuerdo a las condiciones, a los participantes se les decía que podían ser recompensados por su trabajo bien en base al rendimiento colectivo o bien en base al rendimiento individual. Después de completar la tarea, el sujeto confabulado fue evaluado más negativamente en la condición colectiva que en la individual. Resultados similares también fueron alcanzados en el estudio de Berkowitz y Howard (1959).

En conjunto, todos estos estudios ponen de manifiesto que las personas rechazan a los miembros que no demuestran solidaridad normativa con el grupo, bien en términos de normas o en términos de logro grupal (véanse Levine, 1989; Marques y Páez, 1994, para revisiones más detalladas). Las explicaciones que se han propuesto para explicar quién se desvía y a quién se le permite desviarse de las normas del grupo son diversas. Nosotros las hemos agrupado en tres. Las dos primeras (modelo de cálculo social y modelo de sistema de créditos) son propias de la perspectiva del pequeño grupo, una perspectiva que tiende a enfatizar el papel interdependiente de los miembros del grupo (Levine y Thompson, 1996), y la tercera se ubica en la perspectiva de la identidad social.

El *modelo de cálculo social* de Homans (1961) establece que los individuos que gozan de un estatus social elevado se sienten libres de dar respuestas diferentes de las de la mayoría y de no tener en cuenta a ésta cuando obran porque, aunque incurran en error, no serán penalizados. El «cálculo social» que hacen es que una pequeña pérdida de prestigio no es importante, mientras que si su desviación resulta ser una opción correcta su prestigio se verá reforzado y su elevado estatus confirmado. Por el contrario, los sujetos de estatus inferior el «cálculo» que realizan es otro. Como están en la parte inferior de la escala no tienen mucho que perder, ya sea siguiendo al grupo o escogiendo una línea de conducta independiente. Si sigue al grupo, no llama la atención, gana menos. En cambio, si adopta una línea de conducta independiente y resulta que su respuesta es la acertada tiene la oportunidad de que sea reconocido por el grupo y ganar en prestigio.

El *modelo de «sistema de créditos»* de Hollander (1958) defiende que cada sujeto en un grupo posee un cierto «crédito», una acumulación de disposiciones favorables de los demás hacia él. Cuanto mayor es su crédito, mayor es la confianza que le otorgan sus semejantes y en mejores condiciones se encontrará para desviarse y obrar sin tener en cuenta la mayoría para actuar, en suma, de modo no conformista.

Un nutrido grupo de autores opinan que estas explicaciones encuentran dificultad para explicar los procesos a gran escala donde la interdependencia interpersonal es menos saliente (por ejemplo, Wilder y Simon, 1998). En este sentido, la perspectiva de la identidad social, que trata a los grupos como categorías sociales, se centra en lo que Prentice, Miller y Lightdale (1994) han denominado *grupos de identidad común*, esto es, grupos en los que el objetivo principal para los miembros es reforzar una identidad social positiva y diferenciada. En base a los principios propuestos por esta perspectiva (por ejemplo, autoestereotipia, metacontraste), los miembros del endogrupo que se conforman al prototipo endogrupal validan la identidad social y así atraen reacciones positivas de los otros miembros. Por el contrario, la conducta de los desviados pone en peligro la confianza de las personas del endogrupo respecto a las características y diferencias con el exogrupo, por lo que estos desviados experimentan reacciones negativas. La «eliminación» de estos desviados es funcional para el grupo, se refuerza la identidad social positiva imponiendo la solidaridad normativa.

La investigación sobre el denominado «efecto oveja negra» es consistente con esta perspectiva. Las personas diferencian entre miembros semejantes y diferentes del endogrupo de cara a mantener una identidad social positiva. En este sentido, los miembros semejantes del endogrupo son juzgados más favorablemente que los miembros del exogrupo. Pero lo inverso también es cierto. Los miembros que difieren del endogrupo son juzgados más desfavorablemente que los miembros del exogrupo (semejantes o diferentes) (véase la Figura 9.3). En suma, el efecto oveja negra nos pone de manifiesto que los miembros que se desvían son fuertemente rechazados cuando se desvían de las normas que definen la distintividad endogrupal positiva (Marques y colaboradores, 2001).

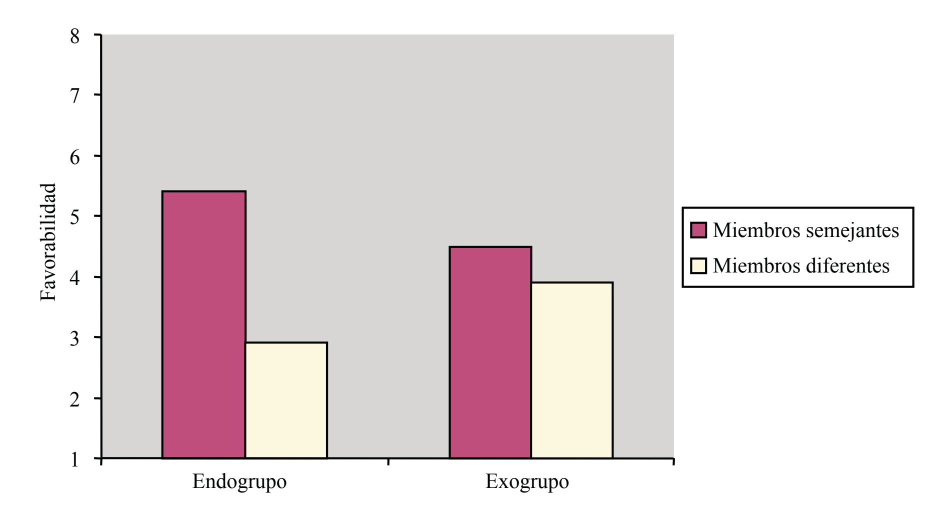


Figura 9.3. Puntuaciones de los sujetos en función de su pertenencia grupal (adaptado de Marques y colaboradores, 1998)

Más recientemente, Marques y colaboradores (1998) han examinado el efecto que la conciencia de las normas tiene sobre las evaluaciones de los desviados intragrupales. Los resultados ponen de relieve que los participantes juzgan al endogrupo como un todo más favorablemente que al exogrupo. En condiciones no normativas, los miembros normativos y desviados del endogrupo son siempre juzgados más favorablemente que los miembros del exogrupo. No obstante, cuando a los sujetos se les hace consciente de la existencia de una norma prescriptiva favorecen a los miembros del endogrupo y del exogrupo que están más próximos a la norma endogrupal. Este patrón se muestra diferente cuando se hace que las personas sean responsables ante los otros. La responsabilidad, o el dar cuenta a los otros, aumenta la autoatención. En este sentido, los sujetos evaluaron el endogrupo como un todo más favorable que el exogrupo. Este efecto fue más fuerte en la condición de responsabilidad endogrupal que en la condición de responsabilidad exogrupal. Los miembros desviados del endogrupo fueron percibidos como menos favorables en la condición de responsabilidad endogrupal que en la condición de responsabilidad exogrupal (véanse las Figuras 9.4 y 9.5)

Fernández Dols (1992; Oceja y Fernádez Dols, 1992) ha elaborado un modelo que pretende explicar procesos escabrosos que por su exigencia llevan a la transgresión sistemática derivando en lo que Fernández Dols denomina *norma perversa*. En palabras de Oceja y Fernández Dols, «la estructura de determinados grupos sociales puede integrar normas explícitas e incumplibles asumidas por iniciativa de los propios miembros del grupo o por una iniciativa externa» (p. 228).

Normas y ejecución

No queremos terminar el apartado correspondiente a las normas de grupo sin hacer una breve referencia a la repercusión que las normas tienen en el rendimiento o productivi-

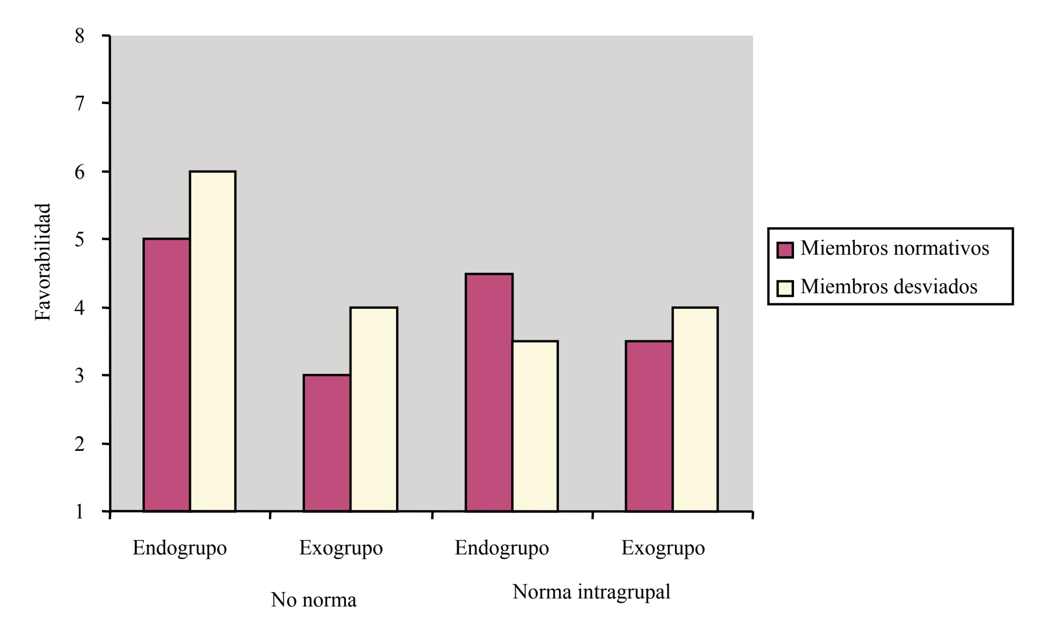


Figura 9.4. Puntuaciones de los miembros normativos y desviados en función de la convivencia de la norma y pertenencia grupal (adaptado de Marques y colaboradores, 1998)

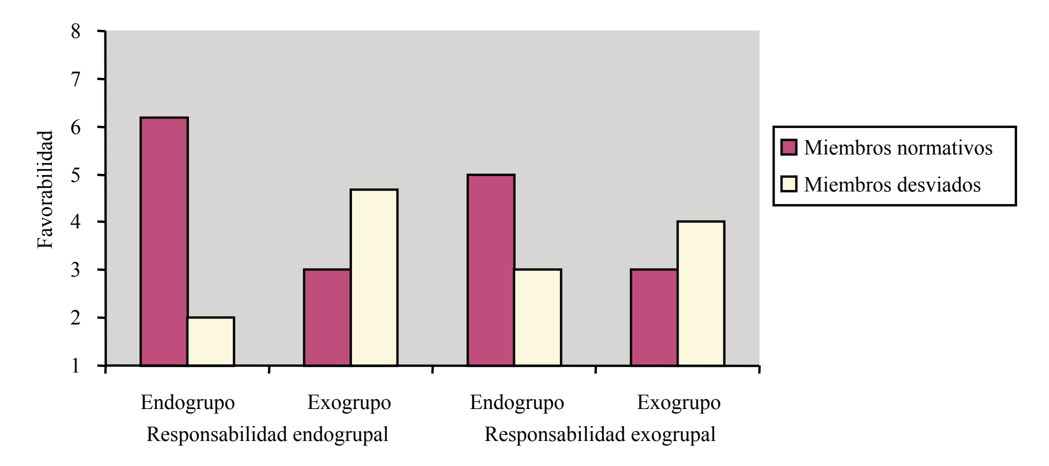


Figura 9.5. Puntuaciones de los miembros normativos y desviados en función de la responsabilidad endogrupal y exogrupal y la pertenencia grupal (adaptado de Marques y colaboradores, 1998)

dad de las personas cuando trabajan en grupo. Para ello adoptaremos el enfoque de Goodman y colaboradores (Goodman, Ravlin y Schminke, 1987). Para estos autores, la mayoría de los enfoques asume que la norma regula la conducta productiva de los miembros en aspectos tales como resultados, esfuerzo, procedimientos para realizar la tarea y, desde luego, mantenimiento del grupo o interacción de los miembros. Destacan algunos principios generales al respecto cuya validez ponen en cuestión.

Uno de tales principios es que las normas disminuyen costes e incrementan beneficios porque: *a)* traducen en rutinas secuencias de conducta de importancia estratégica para el grupo; *b)* establecen uniformidad de acción, esencial para la supervivencia del grupo, y *c)* liberan del ejercicio directo del poder porque inducen conformidad o predictibilidad en la conducta. Un segundo principio se basa en la diferencia que establece McGrath (1984) entre normas centradas en estrategias de ejecución y normas centradas en el esfuerzo o los resultados reales. Así, se establece que la eficacia aumentará en la medida que se identifiquen normas relativas a un desempeño apropiado de la tarea. El tercer principio tiene su origen en los estudios sobre conformidad: los grupos fijan una norma respecto a resultados y las desviaciones con respecto a ellos generan presiones para devolver al desviado al patrón establecido (recordemos los estudios en Hawthorne).

El no cumplimiento de estos principios les lleva a Goodman y colaboradores a proponer tres dimensiones normativas alternativas. La primera, la distribución, grado de conocimiento de la norma, extensión de su aceptación y realización manifiesta de la conducta normativa. Es decir, es importante que los miembros del grupo conozcan de la existencia de normas, las acepten y exhiban conductas acordes con ellas. La segunda es la imposición y refleja el matiz compulsivo asociado a las normas. Aquí es importante identificar el agente de esa imposición y las dimensiones de consistencia y severidad. Se postula que cuanto mayor sea la consistencia y severidad, mayor la probabilidad de que existan normas. Por último, la transmisión, las normas pueden ser trasladadas a los miembros a través del grupo (normas grupales) o a través de agentes externos (por ejemplo, la organización). Esta transmisión dependerá del tipo de norma que se trate. Según Nielsen y Miller (1997), las normas mayoritarias se transmiten con más facilidad que las normas basadas en la antigüedad o autoridad de los directivos.

A partir de esta tridimensionalidad, Goodman y colaboradores proponen en la relación normas-ejecución varios requisitos. En primer lugar, identificar aquellas normas que son relevantes para el proceso de producción (criterios normativos sobre resultados, conductas de tarea y actividades indirectas de producción). Segundo, identificar criterios normativos referidos a «arreglos sociales informales» que surgen de los grupos informales y que también contribuyen en la regulación de la estructura de mantenimiento. Y tercero, desvelar las normas sobre la asignación de recursos y que presiden las relaciones entre dificultad del trabajo y retribución.

Las normas, en suma, se presentan como fuertes mecanismos para mejorar la productividad. Las normas, con su capacidad para mejorar la productividad y reducir el absentismo, también dan lugar a la uniformidad, pero esta uniformidad —como veremos más adelante— es la que obstaculiza la calidad de la toma de decisiones y que se encuentren menos soluciones, dificultando así la flexibilidad, adaptabilidad al cambio y predisposición a tomar riesgos que son los rasgos deseables de cualquier compañía del nuevo siglo. Ésta es, en definitiva, la cara y la cruz de las normas.

9.7. CULTURA DE GRUPO

Respecto al tema de la *cultura grupal,* los psicólogos han analizado ésta a nivel social (por ejemplo, Markus y Kitayama, 1991; Triandis, 1989) o a nivel de grandes corporaciones u organizaciones (por ejemplo, Schein, 1990; Trice y Beyer, 1984), pero también los grupos pueden desarrollar «culturas». La evidencia para tales culturas se puede encontrar en la investigación sobre familias (Vangelisti, 1994), equipos deportivos (Fine, 1979) o equipos de trabajo (Rentsch, 1990; Sánchez y Alonso, 1998). El análisis cultural de los equipos de trabajo ha sido especialmente popular. En una revisión de este trabajo, Levine y Moreland (1991) sugieren que cualquier grupo de trabajadores desarrolla su propia cultura. Por supuesto, la cultura de estos grupos puede ser débil en función de factores tales como la edad del grupo, la homogeneidad y estabilidad de su composición, la cohesión del grupo, etc. Pero ¿qué es la cultura de un grupo?

La cultura de los grupos puede definirse como un sistema general de normas que gobierna los significados en los grupos (Fiol, 1991; Smircich, 1983). Como tal, la cultura de un grupo llega a ser un esquema interpretativo (Fiol, Hatch y Golden-Biddle, 1998), históricamente desarrollado y socialmente mantenido (Geertz, 1973), aunque no necesariamente compartido, que los sujetos utilizan para dar sentido y estructurar sus propias acciones y las de los otros (Golden, 1992).

La cultura de un grupo viene definida por la comprensión de las personas del sistema social al que pertenecen. Incluye aspectos y prácticas de la vida diaria de un grupo de personas que definen y ayudan a mantener lo que ellos consideran normal y que dan soporte a aquellas cosas (por ejemplo, producción de objetos, conocimiento, actividades) que ellos piensan son necesarias o valiosas (Hatch, 1993). Es un campo simbólico constituido por los procesos de interpretación que proporcionan el contexto para el significado y la comprensión del grupo y de la realidad que éste ocupa.

Ha existido —y existe— mucho debate sobre cómo medir esta cultura grupal. De la concepción de cultura desarrollada anteriormente se desprenden dos componentes relacionados, a saber: el conocimiento socialmente compartido y un conjunto de costumbres. Un modo de analizar este conocimiento es considerar una serie de interrogantes, como,

por ejemplo (Levine y Moreland, 1998): grado de desempeño del grupo, grado de empatía o antipatía entre los miembros del grupo, por qué están realizando determinadas actividades, etc. La respuesta a este tipo de preguntas lleva implícitos procesos sociales/cognitivos complejos. Por ejemplo, consideremos las evaluaciones de los trabajadores del rendimiento de su grupo. Estas evaluaciones requieren la utilización de un estándar concreto que puede ser objetivo o subjetivo. Para evaluar el rendimiento del grupo, los miembros deben estar de acuerdo en qué estándares utilizar y cómo se han de aplicar. También puede ser necesario reconciliar su propia evaluación con las evaluaciones realizadas por los de fuera, e incluso después de realizar la evaluación, también puede surgir la cuestión por qué el grupo está teniendo éxito o fracaso y cómo este rendimiento puede ser mejorado.

La cultura de los grupos de trabajo también se compone de las costumbres que sirven tanto para comunicar como para validar ese conocimiento. Las costumbres incluyen rutinas, jergas, rituales y símbolos (Aranda, Aranda y Conlon, 1998). Las rutinas son los procedimientos cotidianos que sigue un grupo de trabajo, como hábitos y tradiciones, fruto de las normas, cuando éstas son conformadas por los miembros. Las jergas incluyen palabras inusuales, frases o gestos que tienen un significado especial para los miembros del grupo, pero no así para los miembros de fuera. Los rituales son ceremonias especiales que los miembros del grupo llevan a cabo para señalar la ocurrencia de eventos importantes, tales como aniversarios, cambio de estatus, etc. Finalmente, los símbolos son objetos materiales con un significado que sólo los miembros del grupo pueden entender.

El tema de la cultura de los grupos no ha sido de los temas que mayor interés haya despertado en los investigadores. Al contrario, si exceptuamos las últimas décadas, éste ha sido un tema prácticamente olvidado en el estudio de los grupos. No obstante, hay que decir que últimamente las referencias han aumentado y que son muchos ya los libros que al hablar, fundamentalmente, de los equipos de trabajo incluyen referencias, aunque sean breves, al tema de la cultura grupal. En la Figura 9.6 presentamos el resultado del estudio bibliométrico cuando consideramos los tópicos «normas» y «cultura» grupal. Como bien podemos observar, el número de referencias encontradas es muy escaso, siendo la última década la que presenta mayor número de éstas.

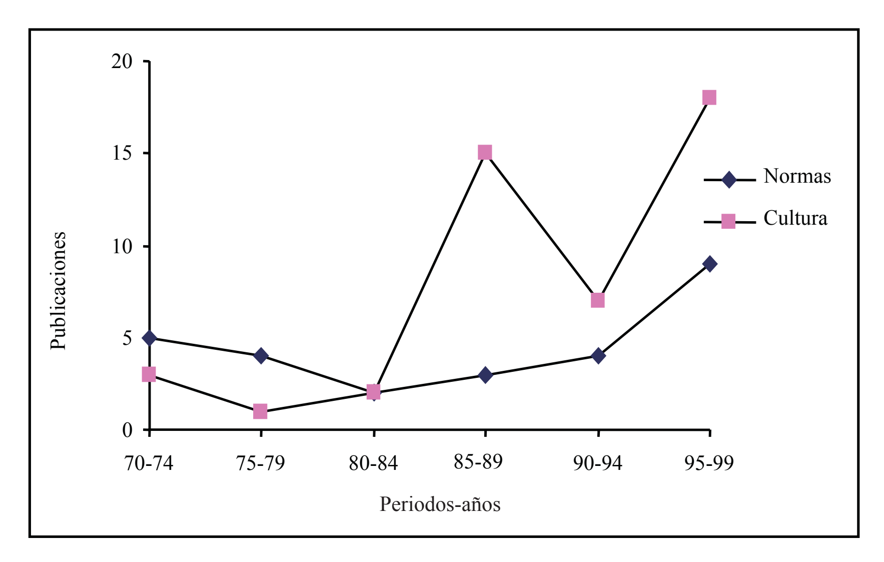


Figura 9.6. Trabajos publicados sobre normas y cultura grupal

LECTURAS RECOMENDADAS

Blanco, A., y Fernández Ríos, M. (1987): «Estructura grupal: estatus y roles», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupo* vol. 1, pp. 367-399, Madrid, UNED.

Roda, R. (1999): «La estructura del grupo: estatus, rol, normas y cohesión», en F. Gil y C. M. Alcover (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos,* pp. 191-222, Madrid, Pirámide.

Canto, J. M. (1998): «La estructura de grupo», en J. M. Canto (ed.), *Psicología de los grupos: estructura y procesos*, pp. 91-100, Málaga, Aljibe.

Vendrell, E., y Ayer, J. C. (1997): «Estructuras de grupo», en M. P. González (ed.), *Psicología de los grupos: teoría y aplicaciones,* pp. 103-140, Madrid, Síntesis.

Bibliografía complementaria

Bochner, S., y Hesketh, B. (1994): «Power distance, individualism/collectivism, and job-related attitudes in a culturally diverse work group», *Journal of Cross-Cultural Psychology, 25,* 233-257.

Bond, R., y Smith, P. B. (1996): «Culture and conformity: A meta-analysis of studies using Asch's (1952b, 1956) line judgment task», *Psychological Bulletin, 119*, 11-137.

Cartwrigt, D., y Zander, A. (1974): *Dinámica de grupos*, México, Trillas.

Curtis, J. E.; Grabb, E. G., y Baer, D. E. (1992): «Volluntary association membership in fifteen countries: A comparative analysis», *American Sociological Review, 57,* 139-150.

Chen, C. C.; Chen, X.-P., y Meindl, J. R. (1998): «How can cooperation be fostered? The cultural effects of individualism-collectivism», *Academy of Management Review, 23*, 285-304.

Eby, L. T., y Dobbins, G. H. (1997): «Collectivistic orientation in teams: An individual and group-level analysis», *Journal of Organizational Behavior, 18*, 275-295.

Fernández Dols, J. M. (1985): «La norma social en el grupo humano», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupo*, Madrid, UNED.

Fernández Dols, J. M. (1992): «Procesos escabrosos en psicología social. El concepto de norma perversa», *Revista de Psicología Social, 7(2),* 243-255.

Fernández Dols, J. M. (1993): «Norma perversa: hipótesis teóricas», *Psicothema, 5,* 91-101.

Fiske, A. P.; Kitayama, S.; Markus, H. R., y Nisbett, R. E. (1998): «The cultural matrix of social psychology», en D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Linndzey (eds.), *The handbook of social psychology*, vol. 2, 4.ª ed., pp. 915-981, Nueva York, McGraw-Hill.

Forsyth, D. R. (1999): *Group dynamics*, Belmont, CA, Wadsworth.

Hofstede, G. (1984): *Culture's consequences. International differences in work-related values,* Beverly Hills, CA, Sage.

Hofstede, G. (1991): *Cultures and organizations: Software of the mind*, Londres, McGraw-Hill.

Hofstede, G. (1998): «Identifying organizational subcultures: An empirical approach», *Journal of Management Studies, 35*, 1-12.

Levine, J. M., y Moreland, R. L. (1998): «Small groups», en D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The Handbook of Social Psychology,* vol. 2, 4.ª ed., Nueva York, McGraw-Hill.

Markus, H., y Kitayama, S. (1991): «Culture and the self: implications for cognition, emotion and motivation», *Psychological Review, 98*, 224-253.

Smith, P. B., y Bond, M. H. (1993): *Social psychology across cultures,* Nueva York, Harvester & Wheatsheaf.

Terry, D. J., y Hogg, M. A. (1996): «Group norms and the attitude behavior relationship: A role for group identification», *Personality and Social Psychological Bulletin, 22(8)*, 776-793.

Vandello, J. A., y Cohen, D. (1999): «Patterns of individualism and collectivism across the United States», *Journal of Personality and Social Psychology, 77(2),* 279-292.

Watson, W. E.; Kumar, K., y Michaelsen, L. K. (1993): «Cultural diversity's impact on interaction process and performance: Comparing homogeneous and diverse task groups», *Academic of Management Journal, 36*, 590-602.

CAPÍTULO 10

El entorno de los grupos

10.1. INTRODUCCIÓN

No se puede comprender bien un grupo si no se ha analizado el escenario donde se sitúa. Los grupos se sitúan siempre en un determinado entorno, no son entes abstractos que funcionan en el vacío. Los grupos, tanto naturales como de laboratorio, están ubicados en un entorno con el que mantienen relaciones recíprocas, de forma que son influidos por su ambiente: los miembros del grupo perciben su espacio físico y social, procesan la información recibida y ésta afecta a su funcionamiento personal y social (Fiske y Goodwin, 1994), pero también estos miembros ejercen influencia sobre él y realizan intentos de controlarlo. Para analizar este entorno nos apoyaremos en la identificación de los tres contextos definidos por Moreland, Hogg y Hains (1994), a saber: el entorno físico, el entorno personal y el entorno social. Levine y Moreland (1998) añaden a esta división el entorno temporal, pero este aspecto fue considerado por nosotros dentro del estudio del desarrollo grupal, ya que su contenido se ajusta más a esa temática.

El análisis bibliométrico, utilizando como criterio de selección que los términos *environment and group* aparecieran como descriptores en la referencia, nos aportó los siguientes datos: 210 referencias bibliográficas, 369 autores con una o dos publicaciones, pertenecientes a USA (81 por 100), Reino Unido (11 por 100), Israel (8 por 100), Australia (6 por 100) y Alemania (5 por 100), principalmente; 489 descriptores y 105 revistas, de entre las que destacan con cinco artículos *International Journal of Group Psychoterapy*, *Journal of Educational Psychology, Journal of School Psychology,* y con cuatro trabajos, *Journal for Specialists in Group Work* y *Journal of Child and Adolescent Group Therapy*. El porcentaje de publicaciones según los grupos de edad fue del 40 por 100 en niños, 17 por 100 en adolescentes, 1 por 100 en jóvenes, 38 por 100 en adultos y 4 por 100 en ancianos. En la Figura 10.1 se representa la evolución del término en las tres últimas décadas.

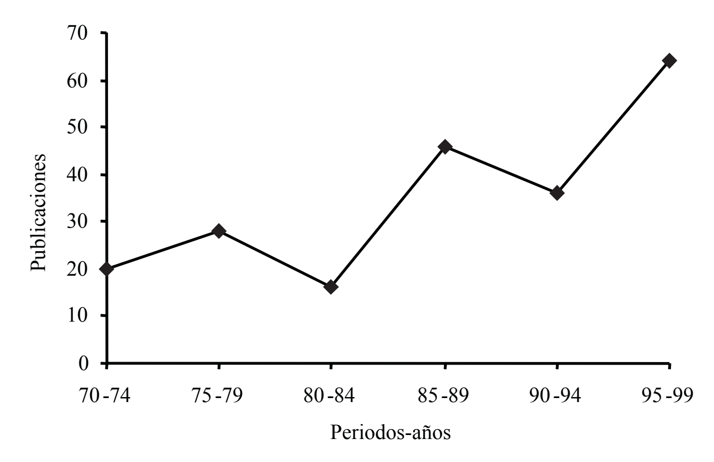


Figura 10.1. Trabajos publicados sobre «entorno grupal»

10.2. EL ENTORNO FÍSICO DE LOS GRUPOS

Respecto al entorno físico, se han adoptado distintas perspectivas y se han analizado aspectos y dimensiones muy diferentes. Tradicionalmente se ha estudiado la influencia que tiene el medio físico en el comportamiento de las personas dejando al margen cualquier otro tipo de análisis de carácter grupal. Así, Ittelson, Proshansky y Rivlin (1970) se interesaron por la influencia que podría tener el ambiente físico de las salas de los hospitales psiquiátricos en la conducta de los pacientes, en su recuperación y en su rehabilitación. Estos autores asumen que existen relaciones duraderas y consistentes entre el ambiente físico y la conducta de los individuos que ocupan un espacio determinado en los hospitales, lugares de trabajo, escuelas, cárceles o universidades.

Por lo que a las relaciones entre el entorno físico y los grupos se refiere, se han propuesto diferentes teorías para su análisis. El entorno, según la teoría de Homans (1950), determina las interacciones grupales, de forma tal que el grupo adapta su sistema interno o social a las demandas del ambiente con el fin de asegurar su supervivencia y mejorar su rendimiento. Las investigaciones ponen de manifiesto, por ejemplo, que los grupos que realizan su actividad en entornos peligrosos (mineros, astronautas...) desarrollan formas particulares de interacción ajustadas a esas condiciones a las que han de hacer frente (Harrison y Connors, 1984; Kanas, 1985). Estos grupos manifiestan un fuerte liderazgo, alta cohesión y una presión hacia la conformidad mejorando de esta forma su capacidad para la acción coordinada y para la reducción de conflictos.

Pero el entorno físico no tiene por qué estar caracterizado por su peligrosidad para que influya en el grupo. Por ejemplo, diferentes aspectos físicos de las empresas, como luz, temperatura, suciedad, ruido, etc., pueden afectar al rendimiento y satisfacción del trabajador. La evaluación que hacen los trabajadores de estos estímulos ambientales no sólo depende de las características físicas de estos estímulos, sino también de las evaluaciones que hacen sus compañeros. Así, los trabajadores con mayor antigüedad pueden ser una referencia para los nuevos en las interpretaciones de estos estímulos (Zalesny y Ford, 1990). Por ejemplo, los recién incorporados a puestos peligrosos a menudo pueden controlar su ansiedad observando los comportamientos tranquilos, relajados, de los trabajadores veteranos.

Aunque nos hemos centrado en cómo los entornos físicos afectan a los grupos, los grupos también pueden controlar estos entornos. Esta postura ha sido defendida por el *enfoque sociotécnico* (Fox, 1995), que defiende que el grupo se diferencia de su ambiente y controla los intercambios que mantiene con él. Los subsistemas que componen un grupo (considerado éste como un *sistema abierto*) reaccionan a los estímulos del ambiente e influyen en él. Teniendo en cuenta estos aspectos, el espacio físico es considerado como influyente e influido por la constante transacción que mantiene con los procesos dinámicos del grupo (Minami y Tanaka, 1995).

Las dimensiones que se han venido considerando a la hora de analizar la relación entre el grupo y su entorno físico han sido, principalmente, espacio grupal, territorialidad grupal, ecología del pequeño grupo, ambientes especiales y estresores ambientales. Esta dimensionalidad ha sido defendida, en mayor o menor medida, por diferentes autores (por ejemplo, Forsyth, 1999; Gil, 1999a; Martínez, 1998; Morales, 1981b; Sangrador, 1985; Shaw, 1979). A continuación pasamos revista de forma muy breve a cada una de estas dimensiones.

Espacio grupal

El concepto de *espacio grupal* toma como referencia el concepto de «espacio personal». El espacio personal representa esa zona cargada emocionalmente que rodea a una persona. Sommer (1969) lo compara con una burbuja o áurea que envuelve nuestro cuerpo: «un área con límites invisibles que rodean el cuerpo de una persona y en la que no puede entrar ningún intruso» (p. 26). Por tanto, el espacio personal se desplaza con su ocupante y no está ubicado en una zona geográfica determinada.

El espacio personal, en la medida que sirve para marcar distancias entre dos personas, se convierte en *espacio interpersonal*. Cada tipo de relación interpersonal requiere condiciones espaciales diferentes. En este sentido, la obra de Hall (1966) es un referente obligado en el estudio del medio físico como factor influyente en la conducta. Este autor postula la existencia de cuatro zonas espaciales de distanciamiento interpersonal que van desde el intervalo «0-18 cm» (zona íntima) hasta el intervalo «3,5-7,2 m» (zona pública). Por supuesto, estas zonas varían en función del tipo de interacción, grado de familiaridad, sexo, estatus, así como de las normas culturales (por ejemplo, culturas de «contacto», pueblos mediterráneos, latinoamericanos, frente a culturas de «no contacto», países anglosajones, alemanes, etc.) (véase Cuadro 10.1).

De igual modo, en los grupos también existe un espacio grupal, una zona que rodea a los miembros del grupo para protegerse de los «intrusos». Este comportamiento depende de la percepción que se tenga sobre la *permeabilidad de los límites* (Knowles y Brickner, 1981). Esta permeabilidad depende de varios factores, como el tamaño del grupo, la distancia interpersonal, la actividad realizada, el estatus (Gil, 1999a), etc. Algunos autores han puesto de manifiesto que estos límites son *menos* permeables cuando el grupo es grande (Mullen y colaboradores, 1991; Schiavo y colaboradores, 1995), la distancia entre los miembros del grupo es pequeña (Mullen y colaboradores, 1991), los miembros del grupo están interaccionando entre ellos o cuando los miembros del grupo tienen un elevado estatus (Gil, 1999a). Schiavo y colaboradores (1995) defienden que la percepción de permeabilidad *incrementa* si existen obstáculos que bloqueen el espacio disponible de paso; si esto ocurre, es mucho más probable que cualquier transeúnte ocasional invada el espacio del grupo.

Cuadro 10.1. Zonas interpersonales (cfr. Hall, 1966)

Zona	Distancia	Actividades	Características de la zona
Íntima	Tocando las 18 pulgadas	Procreación, masaje, confortar, empujón accidental, apretón de manos, danza lenta	Información sensorial, considerando que el otro es detallado y diverso; la persona estímulo domina el campo perceptual
Personal	De 18 pulgadas a 4 pies	Discusiones amigables, conversaciones, viajes en coche, ver televisión	Otra persona puede ser tocada si lo desea, pero también evitada; la mirada fija puede ser desviada por la otra persona con facilidad
Social	De 4 pies a 12 pies	Cenar, encuentros con colegas de negocios, interactuar con un recepcionista	*Inputs* visuales comienzan a dominar sobre otros sentidos; niveles de voz son normales; distancia apropiada para aglomerados sociales informales
Pública	12 pies o más	Lecturas, actuaciones, recitales de danza	Todos los *inputs* sensoriales comienzan a tornarse menos efectivos; la voz puede requerir amplificación; expresiones faciales poco claras
Remota	Localizaciones diferentes	Discusiones electrónicas, citas para conferencias, llamadas telefónicas, correo electrónico	*Inputs* primariamente verbales; pistas faciales o de otros comportamientos no verbales no están disponibles

Hay que señalar también que la distancia y el espacio conllevan consecuencias psicológicas y sociales y no solamente reacciones discretas, «de forma que si los demás se mantienen fuera de los límites no tienen consecuencias, pero si entran en los límites son intrusos» (Knowles, 1989, p. 56). La metáfora que se desprende de la *teoría de campo* (Knowles, *ob. cit.*) resulta mucho más acertada, ya que en ella Lewin postula que: *a)* la conducta espacial tiene un objetivo, se dirige a metas y es funcional, incluso cuando no es conocida por el actor, y *b)* la conducta espacial es función de la adecuación entre las metas y necesidades que tienen las personas y las demandas y posibilidades ambientales. En definitiva, «en la actualidad no se entiende el estudio de los grupos sin valorar los referentes ambientales donde éstos se desenvuelven» (Martimportugués, 1998, p. 130).

Territorialidad

Otro aspecto a considerar del entorno físico es la *territorialidad*. Casi todas las actividades de nuestra vida tienen un referente territorial y es que, al igual que los animales, desarrollamos comportamientos territoriales: ocupamos con regularidad determinadas zonas geográficas por las que mostramos apego y que acabamos haciendo propias y las defendemos ante la invasión de cualquier extraño. Claro está que el comportamiento territorial de los seres humanos resulta considerablemente más complejo y diverso. A la dimensión de control de un determinado espacio que garantice los recursos alimentarios para la supervivencia de la especie, propio también de la territorialidad animal, hay que añadir las dimensiones *cognitivas* y *culturales*, por lo que bien podemos hablar de territorios no espaciales (como las ideas). Por otro lado, el uso que las personas hacen del territorio, al igual que del espacio, supone una elaboración especializada de la cultura a la que pertenecen.

Para Altman (1975), un territorio hace referencia a un área geográfica que utilizamos para cubrir unas necesidades o motivos. Éstos pueden ser de diversa naturaleza, desde los más elementales o relacionados con las necesidades básicas hasta los sociales (reuniones, diversión...). En este sentido, la territorialidad va asociada con la ocupación, posesión y control de zonas geográficas ante la invasión. Edney (1974) también considera que la territorialidad humana hace referencia a los comportamientos que las personas realizan en relación a un medio físico que consideran propio y que utilizan de forma más o menos exclusiva por un tiempo. En definitiva, el significado del territorio se entiende «como el conjunto de relaciones que un espacio nos permite establecer en el desenvolvimiento personal, social y cultural» (Martimportugués, 1998, p. 117).

El sentido de la territorialidad puede iniciarse a partir de la ocupación de un lugar durante un periodo prolongado. Este lugar, con el tiempo, puede acabar teniendo un especial significado para todos aquellos que comparten ese lugar y producir efectos importantes, como es una dependencia del lugar (Brown y Perkins, 1992). Otros efectos que puede tener son: contribuir a la estabilización del sistema social y regular la interacción social asegurando un nivel de privacidad adecuado.

Las personas suelen ocupar diferentes territorios debido a la pertenencia simultánea a distintos grupos. Altman (1975) clasifica los territorios en tres tipos en función de su utilización, el grado de control ejercido por sus ocupantes y el tiempo de permanencia (véase Cuadro 10.2). Las características que definen a estos tres tipos son las siguientes: a) *Primarios:* espacios ocupados por un individuo o grupo de forma prolongada y exclusiva. Se encuentran, por lo general, bajo el control de las personas que lo utilizan. Estos territorios son muy valorados y su invasión está muy mal vista socialmente. b) *Secundarios:* lugares ocupados por individuos o grupos, pero su posesión no es exclusiva ni permanente; por tanto, comparten con otros usuarios para realizar un conjunto limitado de actividades. El control es moderado. Pueden emplearse distintivos de identidad colectiva, pero no privada. c) *Públicos:* espacios ocupados de forma muy puntual y por poco tiempo por distintos usuarios. Están accesibles a cualquier persona o grupo. Se han realizado varios estudios en estos territorios, uno de los más clásicos fue el realizado por Edney (1974) sobre la utilización de marcas territoriales en las playas.

Los territorios públicos pueden acabar en territorios primarios si se ocupan durante un largo periodo de tiempo y al realizar en él sus principales actividades. Estos lugares pueden acabar teniendo un significado especial para sus propios ocupantes y para los

Cuadro 10.2. Tipos de territorios (cfr. Altman, 1976)

Tipo de territorio	Ejemplos	Grado de control y uso por ocupantes	Duración de la reclamación del espacio por los usuarios
Primario	Un hogar de familia, un club, una habitación, un dormitorio, un despacho de estudio	Elevada: ocupantes controlan el acceso y es probable que defiendan activamente este espacio	Largo plazo: individuos mantienen control sobre el espacio en una base relativamente regular; el derecho de posesión está frecuentemente implicado
Secundario	Una mesa en un bar, un asiento en una sala de aula, un espacio para estacionar usado regularmente, la acera enfrente de tu casa	Moderada: individuos que habitualmente usan un espacio que llegan a considerar como «suyo». La reacción a las intrusiones es más moderada	Temporal, pero recurrente: otros pueden usar el espacio, pero deben dejar libre el área si los ocupantes lo piden
Público	Ascensor, playa, teléfono público, recreo, parque, aseos públicos	Baja: aunque los ocupantes deban prevenir la intrusión mientras están presentes, no hay expectativa de futuro	Ninguno: el individuo o grupo puede usar el espacio solamente en la base más temporal y no deja marcas

demás al asociarlo al uso que se ha hecho o se hace del mismo; por ejemplo, la Plaza de Mayo, unida a las manifestaciones de las madres de los desaparecidos por la represión militar argentina (Gil, 1999a).

La territorialidad es una conducta que también se manifiesta en los grupos. Los estudios clásicos sobre pandillas callejeras (Thraser, 1927; Whyte, 1943) pusieron de manifiesto la relación entre el territorio y el comportamiento de esos grupos. Las jergas, los *graffitis,* la ropa, los adornos personales o simplemente inscripciones son algunos de los indicadores más utilizados como símbolos de dominancia y territorialidad (Sanders, 1994). En los territorios públicos, los grupos establecen monopolios territoriales de carácter privado, como las fronteras, las zonas residenciales, las instituciones grupales, etc. Además de la dimensión física, otra variable de interés es el *tamaño* del grupo. La territorialidad en los grupos pequeños ayuda a aclarar la ecología social del grupo y facilita la función grupal. En situaciones competitivas reduce los conflictos espaciales.

En grupos de iguales se ha estudiado la relación entre dominancia y territorialidad. La cuestión era saber si las personas que están en su territorio tienen alguna ventaja sobre los visitantes. La investigación ha demostrado que la ventaja de los residentes se manifiesta en situaciones donde no hay cohesión grupal. Martindale (1971) encontró que en una situación de díadas entre visitantes y residente, este último hablaba más y ejercía mayor influencia. Del mismo modo, Edney (1972), en una situación de superior-subordinado, encontró que cuando los residentes y visitantes opinaban diferente

en el tema que se trataba, los residentes hablaban más y ejercían más *control simultáneo* que los visitantes. Sin embargo, cuando ambos coincidían en sus opiniones eran los visitantes los que hablaban más y ejercían más control que los residentes (efecto de hospitalidad).

Otra de las cuestiones sobre la dominancia y la territorialidad hace referencia a si las personas que son dominantes en un grupo tienen mayor o menor tendencia a exhibir una conducta territorial. En los estudios realizados por Esser y colaboradores (1973) con niños institucionalizados, con niños hospitalizados y con pacientes adultos en centros de salud mental encontraron datos contradictorios. En los adultos hospitalizados, el alto dominio estaba asociado con una baja territorialidad. Los pacientes más dominantes andaban libremente por el hospital y no reclamaban territorios personales. En el trabajo con niños hospitalizados no se encontró ninguna relación entre dominancia (la ley del más fuerte) y territorialidad. Respecto a los niños institucionalizados, encontró que los niños más dominantes mostraban altos índices de territorialidad.

Altman explica estos resultados destacando que el grado de relación entre dominancia y territorialidad está determinado por el «valor» que tenga el territorio para el sujeto, por lo que estará en función de la deseabilidad del lugar. En un trabajo realizado por Sundstrom y Altman (1974) con jóvenes delincuentes de un centro de rehabilitación encontraron una relación positiva cuando el conjunto del grupo era estable. No había relación entre conducta territorial y dominancia cuando algún sujeto se iba y tan sólo una relación ligeramente negativa cuando el grupo tendía a reorganizarse. Parece existir una relación positiva entre *dominancia* y uso del territorio cuando se está formando la jerarquía intragrupal y no después que la estructura del grupo se ha estabilizado.

Los ejemplos más claros sobre la relación territorio-dominancia los proporcionan las competiciones deportivas que tienen lugar entre equipos. Schenkler y colaboradores (1995) apelan a distintas razones para explicar la ventaja de los equipos de casa: regularidad del régimen de vida y del plan de preparación del juego; apoyo del público animando a los equipos de casa y distrayendo o intimidando al equipo visitante; familiaridad con el campo, adecuación del jugador a la cancha de juego; sesgos en el arbitraje (los árbitros son influidos por el ambiente), y ventaja estratégica (ser los últimos en jugar, esta estrategia únicamente se da en algunos deportes).

Otros autores (Baumeister y Steinhilber, 1984) argumentan que en situaciones críticas (por ejemplo, cuando el equipo se enfrenta a un partido decisivo que le puede conducir a una gran victoria) el campo propio puede ser una desventaja: los jugadores juegan inusualmente mal y fracasan bajo la presión que ejerce el público debido a la inmediatez del éxito. Schenkler y colaboradores, ponen de manifiesto, tras una amplia revisión de resultados deportivos, lo contrario: los equipos en casa tienen ventajas en todas las fases del campeonato (incluyendo las más decisivas). El fracaso se explicaría no por la distracción que puede suponerle al equipo obtener un importante éxito que está al alcance de sus manos, sino por la anticipación que el propio equipo hace de su posible fracaso. Esta explicación resulta coherente con las conclusiones de los estudios de facilitación social: los sujetos con expectativa de éxito en una tarea es de esperar que la realicen mejor en presencia de una audiencia, mientras que aquellos que esperan fracasar es previsible que acaben por ejecutarla peor.

En el marco de los *grupos de trabajo*, Sundstrom y Altman (1989) han subrayado la importancia de los *límites diferenciados* sobre los que el grupo pueda ejercer control. En

este sentido, el territorio «mínimo» de un grupo de trabajo debe estar dotado con el equipamiento apropiado para la misión que tiene que cumplir, debe tener suficiente espacio libre que permita trabajar a los sujetos sin interferirse con los demás y sin que lleguen a experimentar hacinamiento y debe resultar razonablemente confortable y salubre. Junto a esta dimensión física hay que considerar también la dimensión *organizacional*, ya que habitualmente los grupos de trabajo están ubicados en organizaciones de las que forman parte. En esta línea, estos autores defienden que la eficacia (entendida como viabilidad y resultados) de los grupos de trabajo depende del ajuste entre tres factores: *a)* los límites entre el grupo y la organización; *b)* el control territorial, y *c)* los apoyos ambientales para la gestión de los límites. Su propuesta, que cuenta con importantes apoyos teóricos, exige, no obstante, la realización de las correspondientes investigaciones (Gil, 1999a).

La territorialidad también opera a nivel de cada sujeto en el grupo. Cada miembro posee su espacio particular que le garantiza una cierta privacidad, aunque esto no siempre es fácil, sobre todo cuando se trata de ambientes especiales. Este territorio personal —incluido dentro del territorio grupal— cumple tres funciones importantes (Altman, 1975):

1. Ayuda a las personas a mantener su privacidad: la interacción en exceso produce sentimientos de invasión de la privacidad y hacinamiento; la privacidad está estrechamente relacionada con la autoidentidad, autoevaluación y autonomía (Valera y Vidal, 1998).
2. Organiza las relaciones de los sujetos del grupo: los miembros del grupo, al conocer la localización de los territorios de los demás, estarán más seguros del éxito de sus acciones cuando desean buscarlos o evitarlos.
3. Da sentido de identidad personal: el empleo de marcar, el diseño, decoración, etc., constituyen signos de autodefinición de las personas ocupantes de un espacio y contribuyen a desarrollar su propia identidad.

El tamaño y calidad del territorio particular de cada miembro del grupo puede constituir un indicador importante del estatus de cada uno de ellos reflejando la posición que cada cual ocupa en la jerarquía social. A los miembros de mayor nivel generalmente se les asigna zonas más espaciosas, mejor ubicadas. Esto es particularmente relevante en grupos con estructuras estables y pasan más inadvertidas en grupos pequeños y con estructuras inestables. La explicación que nos ofrecen Sundstrom y Altman es que en los grupos pequeños los límites territoriales son más fluidos. En resumen, se asume que la territorialidad es de utilidad para los grupos, ya que protege sus recursos, permite la privacidad y expresión de la identidad social y es más común en grupos cohesivos, estables y homogéneos, cuyos miembros tienen un fuerte sentido de identidad social (Levine y Moreland, 1998).

Ecología del pequeño grupo

Un aspecto importante de la denominada *ecología del pequeño grupo* (Sommer, 1967) lo constituye la disposición espacial de los puestos que ocupan los miembros del grupo. Uno de los aspectos más relevantes de la disposición de asientos se relaciona con los llamados diseños *sociópetos* y *sociófugos*. En el diseño sociópeto, los asientos están

colocados de una forma envolvente, lo que favorece la interacción entre los ocupantes de esos asientos incrementando el contacto ocular, la comunicación verbal y facilitando manifestaciones de intimidad entre ellos. En el diseño sociófugo, los asientos se orientan hacia el exterior, no favoreciendo las relaciones sociales.

Los miembros de los grupos generalmente prefieren los diseños sociópetos, aunque esta preferencia depende en parte del tipo de tarea. Sommer encontró que las preferencias de interacción de los estudiantes variaban en función de si la tarea era de conversación, cooperación, competición o acción conjunta. Como se refleja en la Figura 10.2, la disposición de los asientos «esquina-esquina» y «cara a cara» se prefirió en las situaciones de conversación y la disposición «juntos, uno al lado del otro» para las situaciones de cooperación. En estas situaciones de cooperación o de conversación no se eligió las disposiciones de los asientos de interacción al final de la mesa. En la situación de competición se optó bien por el «cara a cara» o intentan aumentar la distancia interpersonal, mientras que en la coactuación —acción conjunta— se prefirió los asientos que suponían una separación visual.

Otra cuestión de interés es el *diseño de la mesa.* Sus diferentes formas permiten ubicar las distintas posiciones en torno a su perímetro, lo que puede ser un indicativo del tipo de interacción que puede tener lugar y del rol asignado a cada uno de sus ocupantes. En situaciones de mesa redonda —no existe ningún signo de prominencia— se observa el *efecto Steinzor:* a igualdad de circunstancias de todos los miembros que comparten la mesa (si no hay diferencia de estatus entre ellos ni relaciones previas de amistad), se produce una mayor interacción entre las personas que ocupan posiciones que están enfrente en lugar de contiguas, porque mantienen mayor contacto ocular. En mesas rectangulares, nos encontramos con el denominado *efecto cabecera* y que admite dos explicaciones (Sommer, 1969): el significado social asociado a esa posición y el efecto de la prominencia perceptiva, ya que esa posición es la más saliente y la que permite ver más fácilmente a todos y la que facilita intervenir. En suma, el diseño de la mesa, junto con otros componentes del mobiliario, puede resultar importante para contribuir a crear ambientes idóneos que favorezcan el desarrollo de diferentes actividades.

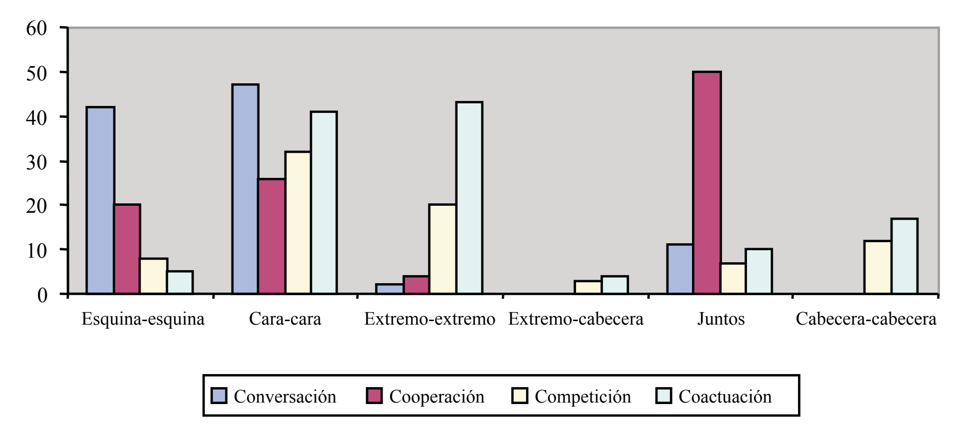


Figura 10.2. Influencia de la disposición de los asientos en la interacción grupal

Ambientes especiales y estresores ambientales

Con estos términos queremos destacar que determinadas condiciones ambientales pueden resultar adversas e incluso extremas, amenazando el bienestar de los miembros y provocando estrés. Uno de estos estresores es el *hacinamiento*. Este concepto hace referencia a la experiencia psicológica generada por la demanda de espacio por parte del sujeto y que excede del que dispone. La sensación de hacinamiento suele producirse por tres motivos (Paulus y Nagar, 1989, p. 112): *a)* incremento del número de sujetos en un ambiente particular (incremento de la densidad social); *b)* reducción del espacio mientras se mantiene el número de sujetos (incremento de la densidad espacial), y *c)* reducción de la distancia entre los sujetos (reducción de la distancia social).

Hombrados (1998; Hombrados y Gómez, 1997) distingue dos tipos de hacinamiento: el *agudo*, que se relaciona con la experiencia vivida por las personas en un momento puntual, y el *crónico*, cuando las personas experimentan el hacinamiento en largos periodos de tiempo. Forsyth (1999) nos indica que el hacinamiento puede agudizarse cuando, además de una elevada densidad, los sujetos soportan una sobrecarga de estimulación, experimentan una pérdida de control sobre la situación, realizan atribuciones del arousal que experimentan a factores indeseados, deben afrontar interferencias en la realización de las tareas y cuando el grupo realiza una valoración general negativa de la propia densidad.

En estas condiciones, el hacinamiento puede acarrear consecuencias negativas para el funcionamiento de los grupos y el estado de las personas. De forma breve indicamos algunos de los resultados más destacados a este respecto en diferentes contextos. Estudios realizados en *prisiones* señalan que el hacinamiento se relaciona con niveles elevados de infracciones disciplinarias, actos violentos, problemas psiquiátricos, suicidios y muertes (Cox, Paulus y McCain, 1984). En *áreas residenciales*, en particular en residencias de estudiantes, se ha estudiado, por ejemplo, que cuando tres estudiantes tenían que convivir en habitaciones con capacidad para dos se producían rechazos interpersonales, indefensión y problemas de ajuste con los compañeros. Aiello, Baum y Gormelly (1981) señalan que, en contraposición a los dormitorios de cuatro personas (lo que permite que sus ocupantes se relacionen entre sí por parejas), en los dormitorios de tres personas se dan más relaciones competitivas entre ellos que acaban deteriorando la convivencia y provocando un aumento del hacinamiento. En *contextos de trabajo* se ha encontrado (Peiró, 1993) que la densidad social no mantiene una relación lineal con la insatisfacción y tensión, sino más bien una relación curvilínea: en la medida que crece la densidad social, y en consecuencia hay más oportunidades de relación, aumenta la satisfacción, pero hasta un punto de hacinamiento. Wicker (1979) encontró que cuando un grupo de trabajo está sobredimensionado *(overstaffed)* disminuye la satisfacción de los trabajadores, se sienten menos importantes, menos implicados en el trabajo y menos necesitados y el rechazo entre ellos aumenta. Pero cuando el grupo tiene carencia de trabajadores *(understaffed)* se producen reacciones contrarias.

También se han analizado otros estresores ambientales como la temperatura, el ruido, la iluminación, las vibraciones, la higiene, la toxicidad, condiciones climatológicas, polución y disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo (Peiró, 1993). Los estudios sugieren que temperaturas extremas pueden reducir la atracción interpersonal e interferir con la realización exitosa de la tarea. Los grupos tienden a ser más agresivos con las altas temperaturas. La violencia de las pandillas callejeras es estacional,

ocurre con mayor frecuencia en verano que en invierno. El ruido también tiene un impacto en la interacción grupal. En general, ruidos superiores a los 80 decibelios contribuyen a que la interacción sea menor. Al margen de estos estresores, no podemos olvidar la importancia de factores sociales en el grupo que pueden agudizar o minimizar el efecto de aquéllos.

Ahora bien, la mayoría de estas investigaciones se ha centrado más en las consecuencias que producen en las personas que en los propios grupos. En este sentido, Driskell y Salas (1991, p. 473) subrayan la importancia de la investigación grupal, ya que: *a)* las tareas que se realizan en muchas de estas condiciones son complejas y requieren esfuerzos grupales; *b)* para analizar el resultado de estas tareas resulta fundamental conocer los procesos grupales, y *c)* los patrones de interacción grupal están influidos por factores ambientales. Todo ello nos viene a indicar que bajo condiciones estresantes y amenazantes los procesos grupales pueden ayudar al grupo a enfrentarse con éxito a estos problemas. Se considera que el estrés incrementa conductas igualitarias orientadas al grupo, un enfoque más democrático en la toma de decisiones, aunque esto es una cuestión que exige todavía una mayor investigación.

10.3. EL ENTORNO PERSONAL

En este apartado trataremos de sintetizar las principales variables relacionadas con las *características de los miembros* que forman parte del grupo y sus consecuencias para el funcionamiento grupal. Junto con el entorno social, que veremos en el siguiente apartado (esta división obedece a razones de carácter expositivo), son, según Hinsz, Tindale y Vollrath (1997), los principales factores implicados en el funcionamiento y en el rendimiento de un grupo. El primero hace referencia a los recursos, capacidades, habilidades, conocimientos, experiencia, etc., que los miembros aportan al incorporarse al grupo y que influyen sobre la interacción y sobre la ejecución de la tarea. El segundo, el modo en el que las diversas contribuciones se combinan con el objetivo de alcanzar los resultados grupales.

El entorno personal del grupo constituye un campo de investigación donde aflora una gran variedad de enfoques y estudios tanto de carácter teórico como empírico. El gran volumen de investigaciones que tradicionalmente se han centrado en este campo con frecuencia se han orientado al estudio de las características de personalidad de los miembros del grupo (por ejemplo, Mann, 1959; Haythorn, 1968; Heslin, 1964; Shaw, 1976; Driskell, Hogan y Salas, 1987). Más recientemente, este campo, bajo la denominación del estudio de la *diversidad*, ha cobrado un especial interés (por ejemplo, Jackson, 1996; Jackson y Ruderman, 1995; Schruijer y Vansina, 1997; Watson, Kumar y Michaelsen, 1993), en el que se incluye una gran cantidad de factores, algunos ya presentes en la investigación tradicional, otros de consideración más reciente.

En cualquiera de los dos casos, el estudio del entorno personal de los grupos o de la diversidad, las variables que habitualmente suelen considerarse podemos agruparlas en *características biográficas o demográficas* (por ejemplo, edad, sexo, raza), *aptitudes o capacidades* (inteligencia, habilidades generales o específicas), *personalidad* (autoestima, asertividad, estilos cognitivos, ansiedad), *opiniones* (actitudes, creencias, valores), *apariencia física*, etc. Bien entendido que muchas de estas variables también pueden ser consideradas como factores sociales. Por ejemplo, el sexo puede ser considerado como

una variable puramente biológica, pero lo que en verdad suele influir no es tanto el factor biológico cuanto el *rol sexual,* el cual posee un carácter social. Teniendo presente esta «permeabilidad» entre los límites sociales y personales en el comportamiento grupal, comentaremos las principales variables incluidas habitualmente bajo la denominación del entorno personal de los grupos.

Edad

Se ha comprobado que los contactos sociales que manifiestan las personas tienden a aumentar con la edad, del mismo modo que se incrementa la participación social en el seno de diferentes grupos. También se observan diferencias cualitativas en cuanto a las interacciones: con el aumento de la edad, la interacción se hace más selectiva y compleja, probablemente por la maduración y por la existencia de mayores oportunidades para el contacto social. Otros señalan que el aumento de la edad lleva consigo una mayor capacidad para percibir y mostrarse sensible a las demandas y a los sentimientos de los demás.

La variable edad se ha estudiado juntamente con otras variables como liderazgo, comportamiento cooperativo-competitivo, conducta de conformidad, etc. Las relaciones entre edad y liderazgo indican que con el aumento de la edad se incrementa la posibilidad de que una persona sea líder, pero esto no es del todo determinante. Respecto a las relaciones entre edad y tipo de comportamiento, los estudios realizados con niños indican que al aumentar la edad disminuye la competición entre los miembros del grupo. Así, los niños de ocho años muestran una conducta más cooperativa que los de cinco (Blumberg, 1994a), aunque en adultos esto no parece ser un factor determinante. Para el análisis de la relación entre edad y conformidad nos tenemos que remitir al estudio de Costanzo y Shaw (1966). Estos autores encontraron que las conductas de conformidad aumentaban hasta los once y trece años, y a partir de aquí dichas conductas disminuían, al menos en los grupos en los que se daba paridad entre sus miembros.

Sexo

En la actualidad, según Davis (1994), las explicaciones que toman en consideración la variable sexo adoptan un enfoque social más que psicológico o biológico. Varios han sido los aspectos que se han relacionado con la variable sexo. Una de las diferencias habituales es la que establece que en los grupos los hombres tienden a estar más orientados a la tarea, realizan un mayor número de conductas instrumentales y su comportamiento suele ser, en general, más agresivo, competitivo y autoafirmativo. Por el contrario, las mujeres tienden a ser más expresivas, orientadas hacia conductas de carácter socioemocional y presentan, en general, un comportamiento más cooperativo. No obstante, José y McCarthy (1988) señalaron que tanto hombres como mujeres, que obtenían altas puntuaciones en *masculinidad,* mostraban un comportamiento similar en su orientación a la tarea. La orientación *femineidad,* si bien predecía conductas socioemocionales positivas, podía aparecer tanto en hombres como en mujeres.

Cuando los grupos son *mixtos*, parece que los hombres muestran tasas más altas de participación que las mujeres, si bien el tipo de tarea que lleve a cabo el grupo es un factor a tener en cuenta (Davies, 1994). Forsyth (1999) nos indica que las mujeres participan y hablan más en grupos de su mismo sexo y permanecen durante más tiempo en ellos que los hombres y hacen mayor uso de la comunicación no verbal.

Respecto a los procesos de conformidad e influencia, las revisiones de la literatura ponen de manifiesto una escasa evidencia en cuanto a diferencias de sexo (Eagly y Carli, 1981), no así en contextos de presiones grupales como en el paradigma de Asch (Davies, 1994). Aunque tradicionalmente se ha afirmado, y la evidencia empírica así lo manifiesta (Costanzo y Shaw, 1964), que las mujeres se conforman a las normas de grupo más que los hombres, es difícil mantenerlo con rotundidad dado los estereotipos sociales, la socialización del rol femenino caracterizado por la sumisión y la pasividad. Davies (1994) propone la teoría de las expectativas para interpretar las diferencias de sexo en conformidad: dado que generalmente las mujeres en el seno de los grupos cuentan con un estatus inferior al de los hombres, es de esperar también una menor habilidad y competencia en relación con la tarea. Las personas que poseen un mayor estatus ejercen más influencia y son menos influibles que las que poseen un menor estatus dentro del grupo.

Las relaciones entre las diferencias de sexo y el rendimiento también han sido otro de los aspectos investigados. Wood (1987) realizó un metaanálisis de la literatura al respecto. Según esta autora, existen dos factores que pueden explicar las diferencias. En primer lugar, en aquellos trabajos que ponen de manifiesto una mayor productividad de los grupos integrados por hombres suelen utilizar tareas más consistentes con los intereses, la experiencia o las habilidades de los hombres que de las mujeres. Los hombres tienden a ser mejores en tareas cuantitativas con un alto contenido matemático, espacial o visual, y en aquellas que requieren un mayor esfuerzo físico o motor; los grupos compuestos por mujeres tienden a ser más productivos cuando la tarea posee un contenido verbal. En segundo lugar, Wood encuentra que las diferencias en rendimiento están influidas por los diferentes estilos de interacción que adoptan ambos cuando trabajan en grupo: los grupos masculinos tenderán a ser más productivos que los femeninos en tareas cuyo éxito dependa de niveles altos de actividad (los hombres suelen utilizar un estilo interpersonal orientado a la tarea), mientras que los grupos femeninos se desempeñarán mejor cuando la tarea dependa de niveles altos de actividad social (las mujeres tienden a emplear un estilo interpersonal orientado a las relaciones interpersonales), sobre todo si la tarea es conjuntiva y precisa de la implicación y aportaciones de todos los miembros, aunque este último aspecto requiere una mayor evidencia empírica.

Respecto a las relaciones entre las diferencias sexuales y el liderazgo, las diferencias «pueden deberse más al efecto de creencias autocumplidas que a diferencias de sexo reales en relación con las conductas o con las habilidades de liderazgo» (Davies, 1994, p. 64). Si consideramos lo mencionado antes, los hombres serán líderes más eficaces en grupos orientados a la tarea, mientras que las mujeres lo serán en grupos orientados a las relaciones interpersonales. No obstante, Eagly y Johnson (1990) realizaron un metaanálisis y encontraron que la dualidad de comportamiento se daba tanto en hombres como en mujeres que ejercían roles de liderazgo. Esta ausencia de diferencias es más acusada en contextos organizacionales frente a situaciones de laboratorio. La única diferencia que parece mostrarse consistente es la referida al estilo de participación utilizado por unos y otras; los hombres tienden a utilizar un estilo más autocrático, mientras que las mujeres suelen inclinarse por un estilo más democrático (Forsyth, 1999).

Raza y características étnicas

El análisis de los efectos de las diferencias raciales y étnicas en los grupos tiene un marcado predominio anglosajón, en especial norteamericano, por lo que se ha puesto el

énfasis al estudio del prejuicio racial, particularmente el conflicto entre blancos y negros. La consideración de las características raciales como el origen de importantes diferencias de estatus nos puede proporcionar una explicación adecuada de las relaciones y conflictos que pueden surgir en un grupo compuesto por personas de diferentes razas. Existen, no obstante, algunos factores que pueden aminorar los sesgos interraciales. Así, por ejemplo, si los miembros de una minoría de carácter racial demuestran una especial habilidad o conocimiento en la ejecución de la tarea que les permite alcanzar una alta efectividad o si su comportamiento se orienta hacia el grupo en lugar de hacia sí mismos (Forsyth, 1999).

Características de personalidad

Muchos han sido los intentos de investigación y revisión (por ejemplo, Barry y Stewart, 1997; Thoms, Moore y Scott, 1996) acerca de la influencia de las características de personalidad sobre el comportamiento en los grupos. Sin embargo, la literatura presenta un escaso progreso sistemático (Davies, 1994), predominan los estudios parciales y anecdóticos que no nos ofrecen un cuadro coherente del papel desempeñado por estos factores en el funcionamiento de los grupos. En gran parte esto se debe a la gran variedad de medidas de personalidad utilizadas en la investigación grupal (Aronoff, Messe y Wilson, 1983).

Shaw (1979) agrupa las diversas características de personalidad en cinco categorías: orientación interpersonal (en la que se incluyen el autoritarismo y las tendencias de aproximación-evitación), sensibilidad social, tendencias a la ascendencia social, confiabilidad (en la que se cuenta la confianza en sí mismo y la responsabilidad y el grado de comportamiento convencional) y estabilidad emocional (ansiedad y equilibrio emocional). Las conclusiones a las que llega Shaw sobre los estudios realizados hasta esa fecha son las siguientes:

— Los individuos autoritarios exhiben un comportamiento *autocrático* y exigente ante los demás miembros del grupo y se conforman a la opinión de la mayoría con más facilidad que los no autoritarios.
— Los individuos con una orientación positiva *hacia los demás* miembros impulsan la interacción social, la cohesión y la moral en los grupos, mientras que los individuos que muestran una orientación positiva *hacia las cosas* inhiben los procesos mencionados.
— Las personas con *sensibilidad social* tienden a comportarse de un modo que favorece su aceptación por parte de los demás miembros del grupo y la eficacia de éste.
— Los individuos *ascendentes* suelen mostrar una conducta dominante y autoafirmativa dentro de los grupos y en general facilitan su funcionamiento.
— Cuanto mayor sea la confianza que inspire un miembro del grupo a los demás, más probable resulta que emerja como líder y que logre ayudar al grupo a alcanzar sus objetivos.
— Los miembros que exhiben un comportamiento no convencional, al igual que los que muestran un alto nivel de ansiedad, tienden a inhibir el funcionamiento eficaz del grupo, mientras que los miembros que muestran equilibrio personal contribuyen a su eficaz funcionamiento.

Davies (1994) estructura la revisión de la literatura a este respecto en las siguientes categorías: dominancia *versus* sumisión (asertividad, dominancia, extraversión *versus* introversión, maquiavelismo, autocontrol, autoestima, ansiedad, depresión), amabilidad *versus* hostilidad (sociabiliad, afiliación e intimidad, aislamiento), aceptación/rechazo de la autoridad (autoritarismo), otras variables de personalidad (dependencia-independencia de campo, centro de control). Davies nos recuerda que los resultados obtenidos de variables tan diversas está sujeto a fuertes controversias.

Aptitudes y capacidad intelectual

También los resultados sobre estas variables son confusos. En ocasiones consideradas como dimensiones de personalidad (Driskell, Hogan y Salas, 1987), han sido estudiadas sobre todo en relación con el rendimiento, el liderazgo, la participación, la conformidad y el atractivo, entre otras muchas variables de la conducta grupal.

Es evidente que la influencia de los niveles de inteligencia y de aptitudes de los miembros estará en función de, por ejemplo, el tipo de tarea a realizar, variables situacionales, tipo de grupo, etc., por lo que cualquier generalización resulta inevitablemente simplista. Recientemente estas variables suelen agruparse a un nuevo constructo, etiquetado como «competencias», término este que está adquiriendo más fuerza tanto por parte de académicos como de prácticos en contextos organizacionales.

10.4. EL ENTORNO SOCIAL

Este término hace referencia bien al *entorno externo* que rodea a los grupos, y en este sentido hemos de considerar la cultura de la sociedad en la que se encuentran inmersos y demás elementos de ese sistema social (otros grupos, organizaciones...), bien al *entorno interno* del propio grupo.

Todos los grupos están incluidos en un contexto cultural determinado y las normas y valores de esa cultura pueden tener efectos profundos en el funcionamiento de los grupos (Fiske y colaboradores, 1998). A partir de las investigaciones del equipo de Hofstede (1984, 1991, 1998) y de Triandis (1995), se ha venido considerando un conjunto de dimensiones culturales para tratar de operativizar el escurridizo concepto de cultura. Una de las dimensiones que mayor interés ha despertado en relación con el comportamiento en los grupos ha sido la de *individualismo-colectivismo* (por ejemplo, Bochner y Hesketh, 1994; Chen, Chen y Meindl, 1998; Eby y Dobbins, 1997; Markus y Kitayama, 1991; Vandello y Cohen, 1999; Triandis, 1989; Wagner, 1995). Las personas en culturas colectivistas se ven a sí mismas como interdependientes, mientras que las de culturas individualistas se ven como independientes. Podemos asumir, por tanto, que los grupos tenderán a formarse con mayor probabilidad en culturas colectivistas, aunque Curtis, Grabb y Baer (1992) encontraron todo lo contrario.

Esta contradicción se puede resolver si se considera los niveles de compromiso grupal (Levine y Moreland, 1998). Triandis señaló que, en general, los miembros de los grupos de culturas individualistas se implican menos. De ser así, las personas en culturas individualistas pueden pertenecer a varios grupos, pero que son poco importantes para ellas (bajo compromiso). Sin embargo, en culturas colectivistas el compromiso es mayor, por lo que las personas pertenecen a pocos grupos, los cuales son bastante im-

portantes para ellos. En un metaanálisis, Bond y Smith (1996) encontraron que la conformidad era más alta en culturas colectivistas que en culturas individualistas, resultado este consistente con la idea de que el compromiso grupal es más alto en culturas colectivistas, lo que conlleva a una menor formación de grupos o si se prefiere a una formación más selecta de grupos.

En suma, aunque los factores culturales son relevantes en el comportamiento de los grupos, particularmente en lo que se refiere a sus efectos en contextos organizacionales (Kirkman y Shapiro, 1997), se precisa de mayor evidencia empírica para poder extraer conclusiones sólidas sobre estos efectos.

Otro de los elementos de ese «entorno externo» que influye en el funcionamiento de un grupo es el entorno particular en el que el grupo desarrolla sus actividades, es decir, «la organización de la que el grupo forma parte y de su medio externo relacionado con la tarea, el cual está compuesto por aquellas instancias situadas fuera de los límites organizacionales que tanto proporcionan recursos (*input*) al grupo como reciben resultados (*output*) de él» (Ancona, 1987, p. 209). Los grupos son así considerados como unidades que se encuentran anidadas en los sistemas sociales circundantes de los que recibe influencias. Es, en definitiva, considerar al grupo como un *sistema abierto*, perspectiva esta que ha ido enriqueciéndose a lo largo de los años hasta desembocar en el enfoque actual centrado en el estudio de los grupos en las organizaciones (Gil y García Saiz, 1996; Silva y Quijano, 1997). Buena parte de la investigación reciente dedicada a los grupos y equipos de trabajo en contextos organizacionales incorpora como un factor clave en el rendimiento de los grupos la influencia del entorno.

Desde los años setenta se ha prodigado la formulación de modelos y marcos teóricos que tratan de analizar las principales variables del contexto organizacional que influyen sobre los grupos. Al margen de variables del entorno ambiental (ruido, temperatura, etc.), de la presencia de otras personas (hacinamiento), de aspectos materiales (diseño espacial, etc.), que ya han sido comentadas anteriormente, y de otros aspectos del contexto, como las relaciones intergrupales, que serán objeto de comentario más adelante, las principales variables del contexto organizacional, siguiendo el análisis de Alcover (1998, 1999d) sobre veinticinco modelos teóricos formulados en las tres últimas décadas, son: la disposición de los recursos materiales y humanos, los sistemas de recompensas, la claridad en el establecimiento de las metas y de los objetivos, la presencia de mecanismos adecuados de retroalimentación, las nuevas tecnologías, y variables estructurales y procesuales como horarios de trabajo, pautas de rotación, estilos de liderazgo, procedimientos en la resolución de conflictos, sistemas de sanciones y procesos de negociación, etc.

Por lo que se refiere al *entorno social interno* del grupo, se ha venido estudiando la *composición del grupo* (Jackson, 1996), es decir, «el modo en que las diversas características de los miembros provocan determinados efectos como resultado de la mayor o menor interacción y de las relaciones entre los miembros» (Alcover, 1999c, p. 177). El estudio de la composición de los grupos (tamaño, características demográficas, habilidades o personalidades de los miembros) es un tema clásico dentro de la psicología de los grupos. De entre los elementos a analizar en la composición de los grupos, el *tamaño* es, quizá, el que más ha despertado el interés de los investigadores.

El estudio bibliométrico sobre este tópico *(group size)* nos aportó los siguientes datos: 901 referencias bibliográficas, 981 descriptores —entre los que destacan por su frecuencia de aparición: adultos (191 trabajos), dinámicas de grupo (153), conducta social (64), interacción interpersonal (62), estructura grupal (57), psicoterapia de

grupo (53), rendimiento de grupo (46), diferencias de sexo (46), discusión grupal (44) y liderazgo (40)—, 1.448 autores (1.398 autores con una o dos publicaciones, 38 con tres o cuatro publicaciones y 12 con cinco o más publicaciones) pertenecientes a treinta y tres países diferentes. Las revistas en las que aparece con más frecuencia este tópico son: *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (58 números), *Animal Behavior* (53), *Small Group Research* (30) y *Journal of Social Psychology* (23). En la Figura 10.3 aparece reflejada la evolución de este tópico.

¿Cuál es el tamaño óptimo de un grupo? Aunque se han ofrecido diferentes alternativas, ninguna parece concluyente y es que no es fácil llegar a una respuesta que sea aceptada por todos puesto que ello depende de múltiples contingencias (tipo de grupo, características de la tarea, objetivos y metas grupales, factores contextuales, etc.). Aun así, es frecuente encontrar sugerencias sobre el tamaño óptimo de algunos grupos. Por ejemplo, hay autores que opinan que doce es el número ideal para un equipo de trabajo, mientras otros los reducen a siete, cinco e incluso cuatro. No han faltado quienes recurren a una solución estadística recopilando una voluminosa información sobre el tamaño de los distintos tipos de grupos y desde aquí obtener la media aritmética que nos proporcione el número de miembros que componen los grupos (véase Forsyth, 1999).

Más razonable parece la solución adoptada por Moreland, Levine y Wingert (1996). Estos autores sintetizan en tres los paradigmas utilizados para analizar el tamaño óptimo de los grupos. El primero es la observación sistemática de situaciones de interacción social en lugares públicos, en los que se forman grupos naturales de forma más o menos espontánea. Los resultados parecen confirmar la hipótesis de que los sujetos tienden a evitar tanto los grupos demasiado pequeños como los demasiado grandes y así los grupos no suelen superar las cinco o seis personas. El segundo es utilizar grupos artificiales de diferente tamaño y analizar cuáles experimentan menos problemas. Los resultados, con todas las reservas que es preciso hacer en estas circunstancias, parecen indicar que las personas, en general, se sienten mejor en grupos formados por cuatro o cinco miembros. Por último, algunos investigadores han optado por preguntar directamente a las personas sobre el tamaño ideal para diferentes tipos de grupos. Las preferencias se decantan por grupos compuestos en torno a doce miembros, si bien presentan una gran variación, incluso considerando un único tipo de grupo.

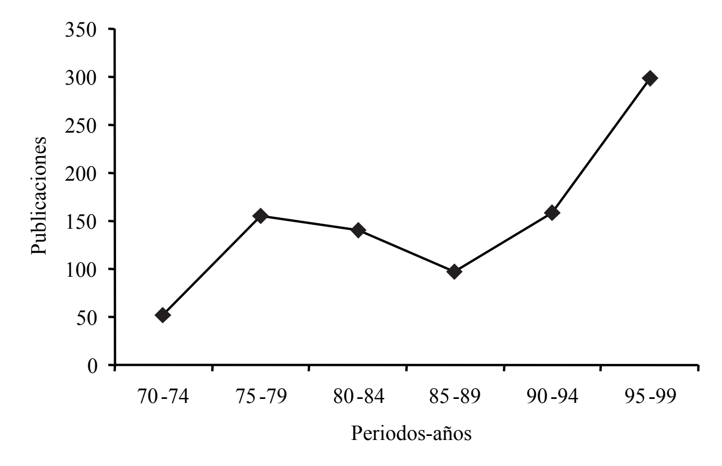


Figura 10.3. Trabajos publicados sobre el tamaño de los grupos

Podríamos seguir describiendo otras metodologías para intentar dilucidar el tamaño óptimo y posiblemente no terminásemos de llegar a una solución definitiva y satisfactoria para todos. El camino a emprender para tratar de resolver este dilema pensamos es otro. Se trata, en definitiva, de analizar cómo el tamaño se encuentra relacionado o puede influir en variables relevantes de la dinámica grupal. Los autores que han tratado de recorrer este camino nos ponen de manifiesto que en ocasiones los grupos grandes salen favorecidos y en otras ocasiones lo son los grupos pequeños. El contexto en el cual se ubiquen estos grupos parece ser un factor determinante.

Por ejemplo, en el contexto de la clínica, Brewer (1998), Fabrizi y Diomede (1998) y McKnight y colaboradores (1997) defienden los grupos pequeños. Cunningham, Edmonds, Claire y Williams (1999) encontraron que los programas breves para pacientes de cáncer y familiares obtenían resultados similares tanto en grupos grandes como en grupos pequeños. Van Tilburg (1999) encontró que en grupos grandes que presentan el mismo problema de salud hay más movilización por parte de los auxiliares. En los grupos de jurados, Arce (1998) trató de concretar qué tipo de jurado sería más adecuado en el territorio español en función de si se toman decisiones unánimes o por mayoría, encontrando que los jurados de doce miembros llegan con más probabilidad a la decisión unánime. Sin embargo, Kugihara y colaboradores (1998) afirman que el tamaño del grupo no influye a la hora de alcanzar unanimidad en el grupo. En el ámbito académico, Springer y colaboradores (1999) encontraron que en clases formadas por grupos pequeños se ve más la persistencia de lo aprendido cuando acaba el curso. Van Elsaecker y Verhoeven (1997) también encontraron que los niños de un jardín de infancia que formaban parte de pequeños grupos aprendían más que en los grupos tradicionales. Blue y colaboradores (1999) defienden que más que el tamaño del grupo son otras variables las que están afectando al rendimiento, como que el grupo esté basado en habilidades diferentes, quién dirige el grupo, etc. Wilberg y Rost (1999), sin embargo, encontraron, tras analizar estudiantes de 15 países diferentes en clases de 9 y 36 alumnos y en contra de la opinión común, que las clases pequeñas no se traducen en un mayor logro del alumno.

En suma, los estudios sobre el tamaño del grupo nos presentan tanto puntos a favor como en contra del mayor o menor número de miembros que integran los grupos. Veamos las ventajas e inconvenientes de los grupos grandes, entendiendo que los inconvenientes de éstos significan ventajas de los grupos pequeños.

Una de las ventajas en las que coinciden los autores sobre los grupos grandes es el consiguiente aumento de recursos con el que cuenta el grupo, por lo que cabe esperar que estos grupos obtengan un alto rendimiento y resulten ser más eficaces en determinados tipos de tareas, como toma de decisiones o solución de problemas. Sin embargo, esta relación no siempre se cumple debido a la influencia ejercida por las características de la tarea (Littlepage, 1991). El rendimiento grupal puede aumentar al hacerlo el tamaño del grupo en tareas aditivas o disyuntivas y disminuir en tareas conjuntivas.

Otra de las ventajas de los grupos grandes es facilitar la diferenciación de roles dentro del grupo, el desarrollo de actitudes más tolerantes o la tendencia a lograr una mayor sinergia, así como la oportunidad para conocer a más personas con las que poder establecer relaciones gratificantes y enriquecedoras.

Por último, los grupos grandes suelen contar con el valor de ser percibidos como poseedores de una mayor legitimidad, posiblemente por una mayor conexión con las redes sociales de su entorno.

Pero los problemas de organización y coordinación son más relevantes en estos grupos grandes. Así, la confusión o el solapamiento de los contenidos de las tareas, las pérdidas de tiempo y de recursos, problemas de comunicación, pérdidas de motivación (holgazanería social, *free riding*), etc.

También es evidente que en los grupos grandes el nivel global de participación de los miembros disminuye de manera significativa y tiende a ser más variable; unas pocas personas suelen acaparar las intervenciones y el resto mantener una actitud pasiva. En relación con esto, hay que señalar que las personas en grupos grandes suelen mostrar una actitud más conformista. Otra desventaja es que los grupos grandes tienden a favorecer la formación de subgrupos, lo que conlleva un aumento de conflictos potenciales entre ellos y una disminución de comportamientos cooperativos y de colaboración entre los miembros y que aparezcan conductas fraudulentas o deshonestas. La consecuencia final en la que desembocan todas estas desventajas es la aparición de la insatisfacción entre sus miembros. De ahí la preferencia de las personas por pertenecer a grupos pequeños, que suelen ser más gratificantes para sus integrantes. No obstante, también hay que indicar que en ciertas circunstancias la presencia de un mayor número de personas puede resultar más beneficiosa en relación con esas mismas experiencias vividas en grupos pequeños.

En resumen, no es fácil establecer el tamaño óptimo o ideal de un grupo, dado que lo que se presenta como ventaja puede resultar en desventaja y a la inversa, amén de las diferencias que proceden del tipo de grupo de que se trate, de las características de la tarea a realizar, de los objetivos a alcanzar, de las características de sus miembros, del entorno en el que opera el grupo, etc. Como señalan Moreland, Levine y Wingert (1996), estamos lejos de poder determinar el tamaño ideal del grupo, por lo que estos autores recomiendan que más que tratar de encontrar un tamaño ideal hay que maximizar las ventajas y minimizar las desventajas cualquiera que sea el tamaño del grupo a través del entrenamiento y formación relacionados con las competencias de los miembros, del empleo de técnicas de reestructuración, consultoría de procesos, formación de equipos, rediseño de tareas, etc.

El elevado número de trabajos dedicado al estudio de la composición de los grupos no ha conseguido, en opinión de Moreland y Levine (1992), captar en su amplitud sus efectos, en gran medida por la visión estática que predomina en los trabajos. Para subsanar esta laguna, Levine y Moreland (1990, 1998; Moreland y Levine, 1992; Moreland, Levine y Wingert, 1996) han tratado de sistematizar la investigación realizada durante décadas, lo que les ha permitido elaborar un modelo general sobre los efectos de la composición de los grupos. Este modelo será nuestra base en la redacción de este apartado. Estos autores consideran que la composición de un grupo puede contemplarse como una *consecuencia* de diversos procesos sociales y psicológicos, como un *contexto* que configura otros fenómenos psicológicos y, por último, como una *causa* que puede influir sobre la estructura, la dinámica o el rendimiento grupal.

La composición del grupo como consecuencia

Los trabajos que adoptan esta perspectiva se centran principalmente en los grupos naturales, ya que la composición de éstos puede variar más o menos libremente en función de distintos procesos sociales y psicológicos. En estos grupos se ha comprobado que las personas prefieren formar parte de grupos pequeños (dos o tres personas) dado que

—según Levine y Moreland (1998)— las personas suelen sentirse confusas en los grupos grandes dado el excesivo número de relaciones interpersonales que resultan en ellos, por la pérdida de control o porque los grupos grandes resultan menos facilitadores, por lo que es menos probable que se formen o que sobrevivan.

No obstante, podemos encontrarnos con grupos naturales que pueden alcanzar un elevado número de miembros. Es el caso de los grupos informales. Levine y Moreland explican esta variabilidad por medio de la teoría ecológica de las afiliaciones de McPherson (1983). Cada grupo ocupa su propio «nicho» en el entorno social en el que se ubica. Estos nichos están limitados temporalmente (cuándo se reúne el grupo), espacialmente (dónde se reúne el grupo) y por diversas características de los miembros (determinan quién puede llegar a ser miembro del grupo).

También se ha encontrado que las personas prefieren unirse a aquellas que presentan características comunes o rasgos parecidos (Levine y Moreland, 1990), aunque también existe cierta evidencia de heterogeneidad en los grupos naturales (Levine y Moreland, 1998). Se han aportado dos tipos básicos de explicaciones para la homogeneidad en los grupos. La primera, de carácter sociológico, se centra en los procesos de formación y terminación de los grupos: es más probable que los grupos se formen y sean más resistentes a su disolución si sus miembros son similares entre sí. La segunda, de orientación más psicológica, se basa en los procesos de socialización. Según el modelo de socialización de Levine y Moreland (1994; Moreland y Levine, 1982), las personas, en raras ocasiones, entran a formar parte de un grupo cuyos miembros difieren en gran medida de ellas mismas y que cuando nuevos miembros o miembros marginales muestran grandes diferencias con respecto al resto del grupo se producen intentos para eliminar o reducir tales diferencias; pero si estos intentos fracasan, raramente esos miembros permanecerán en el grupo por mucho tiempo, ya que no existe entre ellos y el resto del grupo el nivel de compromiso suficiente como para evitar su salida (Levine y Moreland, 1998).

Respecto a la heterogeneidad en la composición grupal, aunque ha recibido una menor atención, no han faltado autores, como McPherson (1983), Carley (1991) o Brewer (1991), que desde la proclama de sus teorías han tratado de explicarla. Así, McPherson sugiere que la heterogeneidad ayuda al grupo a competir de forma más exitosa en sus nichos especializados. Carley sugiere que la heterogeneidad tiene lugar porque así los grupos proporcionan una mejor información sobre el mundo elicitando un mayor compromiso de sus miembros. Finalmente, Brewer sugiere que la heterogeneidad ocurre porque así los grupos consiguen que sus miembros se sientan en cierto modo especiales, únicos.

La composición como contexto

Aquí la composición del grupo es considerada como moderador de diversos fenómenos de carácter psicosocial. Esta perspectiva es adoptada por diversas disciplinas: Sociología (los efectos de la composición en función del sexo de los miembros de los grupos), psicología organizacional (por ejemplo, efectos moderadores de la composición del equipo de trabajo sobre diversas características de la tarea en relación con la satisfacción laboral) y psicología clínica (en qué medida la composición del grupo —características de personalidad, historial clínico de los miembros— puede moderar los efectos de la terapia grupal en las personas que forman parte de ellos).

Moreland y Levine (1992) consideran que la literatura a este respecto adolece de un marco general debido fundamentalmente a tres razones. Primera, porque la base teórica

de los trabajos de los investigadores suele ser endeble. Segunda, se necesita una mayor evidencia relacionada con los efectos contextuales de los grupos en una mayor variedad de escenarios. Por último, la utilización de investigaciones de carácter experimental u otras estrategias de investigación (por ejemplo, simulación de carácter longitudinal, McGrath, 1993; Watson, Michaelsen y Sharp, 1991) en lugar de correlacional puede ayudar a clarificar diversos efectos de la composición de los grupos como contexto: «Con frecuencia, la investigación experimental puede revelar cómo ejerce sus efectos moderadores la composición del grupo, puesto que en dichas situaciones experimentales las variables relacionadas con la composición pueden ser manipuladas independientemente» (Moreland y Levine, 1992, p. 255).

La composición del grupo como causa

Aquí la composición es considerada como el factor que puede influir en la estructura, los procesos y el rendimiento grupales. Ésta es la perspectiva que cuenta con más investigación. No obstante, existen dos problemas que limitan su alcance (Levine y Moreland, 1998). En primer lugar, muchos investigadores estudian sus efectos porque desempeñan un papel importante en otros fenómenos considerados de mayor interés. En segundo lugar, el reduccionismo impuesto por los investigadores, pues sólo consideran un único aspecto relacionado con los miembros del grupo (por ejemplo, características demográficas, capacidades, opiniones, características de personalidad) en detrimento de las investigaciones de carácter multidimensional.

Las variables más estudiadas desde este enfoque son las que tradicionalmente se engloban bajo el término «heterogeneidad» de las características de los miembros. Los problemas antes aducidos sobre el tamaño de los grupos ha originado que el interés de los investigadores se desplace al análisis de grupos con diferentes niveles de heterogeneidad. Gran parte de estos trabajos se centran en la diversidad (por ejemplo, Jackson, May y Whitney, 1995; Milliken y Martins, 1996). El estudio de la heterogeneidad o de la *diversidad* ha cobrado un gran auge durante la década de los noventa (Johnson y Johnson, 1994) reflejo de las tendencias sociales actuales (Moreland, Levine y Wingert, 1996), ya sea por razones políticas o ideológicas o por las modificaciones que está experimentando la naturaleza del trabajo. Así, ciertas presiones de orden moral y legal han abolido barreras excluyentes a distintos grupos por motivos de raza, sexo, edad, país de origen, discapacidades físicas o mentales, etc. Por otro lado, las tareas hoy resultan cada vez más complejas, ya que precisan de una mayor información, tienen un mayor carácter intelectual y cambian con gran rapidez y en muchos ámbitos se impone la necesidad de los grupos de trabajo para realizarlas.

Estas consideraciones nos llevan a contemplar la diversidad o heterogeneidad como una importante variable a considerar, por ejemplo, en contextos organizacionales. La investigación, tanto teórica como empírica, en este ámbito es abundante (por ejemplo, Barry y Stewart, 1997; Chemers, Oskamp y Costanzo, 1995; Jackson, 1992, 1996; Jackson y Ruderman, 1995; Lau y Murnighan, 1998; Mamman, 1996; McGrath, Berdahl y Arrow, 1995; Rijsman, 1997; Schruijer y Vansina, 1997; Watson, Kumar y Michaelsen, 1993; etc.). Con el fin de sintetizar dicha investigación, podemos dividir los efectos de la diversidad en la composición de los grupos en dos apartados: los relativos a los procesos y a las dinámicas grupales y los relacionados con el rendimiento en los grupos.

Respecto al primero, los resultados, en general, ponen de manifiesto los efectos negativos de la heterogeneidad de los miembros sobre los procesos y la dinámica grupales: cuanto mayor es la diversidad entre los miembros de un grupo, menor tiende a ser el volumen y la frecuencia de comunicación entre ellos, aumentando el carácter formal de ésta. También el incremento de la diversidad entre los miembros posibilita la formación de subgrupos compuestos por aquellos que comparten características comunes provocando sentimientos de ostracismo y de alienación que pueden derivar en una mayor agresividad y hostilidad, especialmente si los miembros de estos grupos resultan estigmatizados o sufren un trato denigrante. Por último, la mayor heterogeneidad en cuanto a características de personalidad, capacidades, actitudes, etc., suele tener como efecto la disminución de la cohesión entre los miembros.

Respecto al rendimiento grupal, los resultados parecen mostrar bastante consistencia en cuanto al efecto positivo de la diversidad. Los estudios tradicionales ponen de manifiesto que los grupos heterogéneos respecto a capacidades y habilidades de los miembros son más productivos que los grupos homogéneos. No obstante, estos efectos pueden estar moderados por factores como el tipo de tarea o el modo en que esas tareas se realizan. Así, los grupos heterogéneos obtienen un mayor rendimiento en tareas creativas, de solución de problemas, de toma de decisiones y, en general, en aquellas que cuentan con un importante componente de innovación. Los grupos homogéneos tienden a ser superiores cuando la tarea requiere la utilización de pensamiento convergente.

También se ha estudiado la heterogeneidad respecto a las características de personalidad de los miembros y su relación con el rendimiento grupal. Los resultados indican que los grupos heterogéneos obtienen un mayor rendimiento que los homogéneos. Este efecto de la heterogeneidad puede encontrarse modulado por el grado de compatibilidad entre los miembros. La evidencia empírica no permite establecer conclusiones firmes sobre si los grupos cuyos miembros son compatibles serán más eficaces que aquellos que no lo son.

Uno de los aspectos de mayor interés para los investigadores es el modo en que se *combinan* las diversas características de los miembros del grupo y que hace que unos grupos sean más eficaces que otros en función de su composición. Los diferentes tipos de combinación podemos resumirlos en dos: los que siguen una regla *aditiva* y los que siguen una regla *interactiva*. Según la regla aditiva, los efectos de los miembros sobre un grupo son independientes, cada uno aporta lo que posee por sí mismo; de esta forma el resultado del grupo será la simple suma de las contribuciones individuales. Ésta es una visión mecanicista de los grupos, ya que considera que sus componentes pueden ser analizados de manera aislada. La regla interactiva, por el contrario, defiende que los efectos de los miembros sobre un grupo son interdependientes, al menos en cierto grado. Aunque no niega que cada persona cuenta con unas características determinadas, las aportaciones a los distintos grupos a los que pertenecen dependerán de cómo se combinan e interactúan con las características y las contribuciones de los otros miembros. Esta perspectiva, por tanto, es más organísmica, ya que considera que sus componentes han de estudiarse conjuntamente por la imposibilidad de que puedan realizar la tarea grupal por separado. Estos efectos interactivos son, según Moreland, Levine y Wingert (1996), los responsables de esa «química especial» que aparece en los grupos que alcanzan niveles altos de eficacia.

Estos autores, con el fin de clarificar el estudio de la diversidad, proponen un modelo general depurado a lo largo de varios trabajos publicados en los últimos años. Para estos

autores, el modelo ha de dar respuesta al menos a tres problemas importantes: ¿Qué características de los miembros resultarán importantes en una situación dada? ¿Cuál será el impacto que cada miembro ejercerá sobre el grupo? ¿Y cuándo tendrán lugar efectos lineales y no lineales de la composición del grupo? El modelo formulado por Moreland y colaboradores, aplica los conceptos de saliencia, visibilidad e integración social para poder dar respuesta a estas preguntas (véase Figura 10.4).

En este modelo, un primer aspecto a considerar es la *identificación* de aquellas características individuales que son importantes para el grupo. Esta identificación se puede hacer comprobando la *saliencia* de tales características (importancia que poseen para los otros miembros) y las condiciones que determinan su nivel de *visibilidad*. La saliencia determina qué características tendrán mayores efectos relacionados con la composición (por ejemplo, las demográficas resultan más salientes debido a que son percibidas de manera más inmediata que cualesquiera otras dentro de un grupo) y refleja la distribución de una característica dentro de un grupo, así como la relevancia percibida con respecto a las actividades grupales. La visibilidad está en función de muchos factores: estatus de la persona, su implicación y su compromiso, el grado de control sobre recursos importantes para los otros miembros o para el grupo, etc. En definitiva, los miembros de un grupo varían respecto al grado de visibilidad, las personas más visibles tenderán a ejercer una mayor influencia en el grupo.

Las reglas transformacionales son las que determinan los efectos que una característica particular ejercerá sobre el grupo. El que funcione una regla de transformación aditiva (lineal) o interactiva (no lineal) lo encontramos en el nivel de integración social del grupo y que Moreland (1987) lo define como el conjunto de vínculos ambientales, comportamentales, afectivos y cognitivos que unen a los miembros del grupo entre sí, de manera que cuanto más piensen, sientan y actúen los miembros como un grupo antes que como un mero conjunto de individuos, mayor será el nivel de integración social que presentará el grupo. Por tanto, los efectos aditivos o lineales aparecerán en aquellos grupos en los que exista escasa integración social y los efectos interactivos o no lineales se presentarán en grupos con altos niveles de integración social.

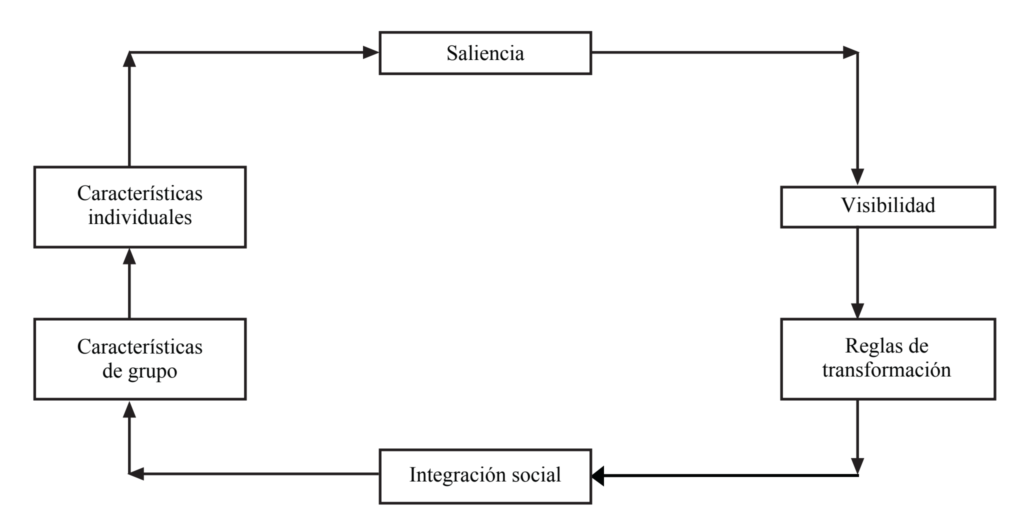


Figura 10.4. Modelo sobre los efectos de la composición grupal (cfr. Moreland y colaboradores, 1996)

Moreland y colaboradores (1996) presentan una serie de proposiciones para dar cuenta de los aspectos más relacionados con los efectos de la composición de los grupos:

— Las características individuales que resultan más sencillas de evaluar por parte de los otros miembros producirán mayores efectos relativos a la composición.
— En grupos nuevos o recién formados es menos probable que aparezcan efectos de la composición respecto a características que son más difíciles de valorar.
— Cuanto más heterogéneos sean los grupos, más fuertes serán los efectos de la composición.
— Los efectos de la composición serán más fuertes y más reducidos cuanto mayor sea el grado de estructuración y/o mayor número de miembros compartan una perspectiva común.
— En raras ocasiones los miembros del grupo contribuirán en igual grado a los efectos de la composición.
— Las contribuciones de una persona a los efectos de la composición dependen de variables como la participación en las actividades del grupo, estatus social y todos aquellos factores situacionales asociados con la visibilidad del grupo.
— Es más probable que se produzcan efectos aditivos que interactivos dado que aquéllos aparecen en grupos que precisan de poca o nula integración social.
— Los efectos de naturaleza interactiva aparecerán fundamentalmente en los grupos naturales y/o en grupos con altos niveles de integración social.

Respecto a la composición del grupo y sus efectos sobre las relaciones intergrupales hemos de hacer referencia a las conclusiones obtenidas por Mullen (1991; Mullen, Rozell y Johnson, 1994), que, a partir de diversos metaanálisis, ha formulado un modelo integrador en el que relaciona la composición del grupo con la saliencia del endogrupo y del exogrupo, así como la representación prototípica o ejemplar de la información sobre ambos.

Mullen nos indica que a medida que disminuye el tamaño del endogrupo es más probable que:

a) El endogrupo resulte más saliente perceptivamente, la persona tienda a estar más autocentrada y sobrestime la prevalencia del endogrupo.
b) Realice evaluaciones favorables al endogrupo.
c) Perciba a su propio grupo como más consistente y homogéneo.
d) Las ambigüedades perceptivas tiendan a ser resueltas en términos simples (por ejemplo, «nosotros» frente a «ellos»).

Sin embargo, cuando el tamaño del grupo aumenta, es más probable que:

a) El exogrupo resulte más saliente perceptivamente, la persona tienda a estar menos autocentrada y sobrestime la prevalencia del exogrupo.
b) Lleve a cabo evaluaciones sesgadas que favorecen al exogrupo.
c) Perciba al exogrupo como más consistente y homogéneo.
d) Resuelva las ambigüedades perceptivas en términos más integradores y menos simplistas.

Mullen también señala que la información que resulta más saliente para el individuo sea procesada en términos de representaciones prototípicas, mientras que la información que no es saliente lo sea en términos de representaciones ejemplares.

LECTURAS RECOMENDADAS

Gil, F., y Alcover, C. M. (1999): *Introducción a la psicología de los grupos*, caps. 4 y 5, Madrid, Pirámide.

Sommer, R. (1974): *Espacio y comportamiento individual*, Madrid, Instituto de Estudios de Administración Local (Colección Nuevo Urbanismo, 8).

Martimportugués, C. (1998): «Ambiente grupal», en J. M. Canto (ed.), *Psicología de los grupos: estructura y procesos*, pp. 115-130, Málaga, Aljibe.

Martínez, J. (1998): «Espacio personal y ecología del pequeño grupo», en J. A. Aragonés y M. Amérigo (eds.), *Psicología ambiental*, pp. 101-122, Madrid, Pirámide.

Shaw, M. E. (1976): *Dinámica de grupos. Psicología de la conducta de los grupos pequeños*, caps. 6 y 7, Barcelona, Herder.

Bibliografía complementaria

Baron, R. S.; Kerr, N. L., y Miller, N. (1992): *Group process, group decision, group action*, Buckingham, Open University Press.

Barry, B., y Stewart, G. L. (1997): «Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of personality», *Journal of Applied Psychology, 82,* 62-78.

Davies, M. F. (1994): «Personality and social characteristics», en A. P. Hare, H. H. Blumberg, M. F. Davies y M. V. Kent (eds.), *Small group research: A handbook,* Norwood, NJ, Ablex.

Forsyth, D. R. (1999): *Group dynamics* (Cap. 14: «The group environment»), Belmont, CA, Wadsworth.

Hombrados, M. I. (1998): «Hacinamiento», en J. A. Aragonés y M. Amérigo (eds.), *Psicología ambiental*, Madrid, Pirámide.

Hombrados, M. I., y Gómez Jacinto, L. (1997): «Efectos del hacinamiento sobre el comportamiento», en M. I. Hombrados (ed.), *Estrés y salud,* Valencia, Promolibro.

Jackson, S. E. (1996): «The consequences of diversity in multidisciplinary work teams», en M. A. West (ed.), *Handbook of Work Group Psychology*, pp. 53-76, Chichester, John Wiley & Sons.

Jackson, S. E., y Ruderman, M. N. (eds.) (1995): *Diversity in work teams. Researh paradigms for a changing workplace*, Washington, DC, American Psychological Association.

Jackson, S. E.; May, K. E., y Whitney, K. (1995): «Understanding the dynamics of diversity in decision-making teams», en R. A. Guzzo y E. Salas (eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations*, pp. 204-261, San Francisco, Jossey-Bass.

Milliken, F. J., y Martins, L. L. (1996): «Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups», *Academy of Management Review, 21,* 402-433.

Minami, H., y Tanaka, K. (1995): «Social and environmental psychology. Transaction between physical space and group-dynamics processes», *Environment and Behavior, 27,* 43-55.

Morales, J. F. (1981): «Conducta grupal y medio ambiente», en F. Jiménez Burillo (ed.), *Psicología y medio ambiente*, pp. 359-388, Madrid, Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo-CEOTMA (Colección Monografías, 8).

Moreland, R. L., y Levine, J. M. (1992): «The composition of small groups», en E. Lawler, B. Markowsky, C. Ridgeway y H. Walker (eds.), *Advances in group process*, vol. 9, pp. 237-280, Greenwich, CT, JAI Press.

Moreland, R. L.; Hogg, M. A., y Hains, S. C. (1994): «Back to the future: Social psychological research on groups», *Journal of Experimental Social Psychology, 30,* 527-555.

Moreland, R. L.; Levine, J. M., y Wingert, M. L. (1996): «Creating the ideal group: Composition effects at work», en E. Witte y J. H. Davis (eds.), *Understanding Group Behavior,* vol. 2: *Small Group Processes and Interpersonal Relations,* Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.

Sangrador, J. L. (1985): «El ambiente físico en los grupos», en C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupos*, pp. 329-363, Madrid, UNED.

Schiavo, R. S.; Kobashi, K.; Quinn, C.; Sefscik, A., y Synn, K. M. (1995): «Territorial influences on the permeability of group spatial boundaries», *The Journal of Social Psychology, 135,* 27-29.

Schruijer, S., y Vansina, L. S. (1997): «An introduction to group diversity», *European Journal of Work and Organizational Psychology, 6,* 129-138.

Thoms, P.; Moore, K. S., y Scott, K. S. (1996): «The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions», *Journal of Organizational Behavior, 17,* 349-362.

Valera, S., y Vidal, T. (1998): «Privacidad y territorialidad», en J. A. Aragonés y M. Amérigo (eds.), *Psicología ambiental,* Madrid, Pirámide.

CAPÍTULO **11**

Comunicación grupal

11.1. INTRODUCCIÓN

La comunicación no es tarea fácil incluso bajo las mejores condiciones. Nuestra capacidad de relacionarnos con los demás y de trabajar de forma eficaz con los otros depende en gran medida de nuestras habilidades de comunicación. De cara a que tenga lugar una buena comunicación, hemos de enviar mensajes claros y aprender a escuchar y recoger información suficiente para comprender los mensajes de los otros. En el terreno de los grupos, esto se complica todavía más dado el número y variedad de interrelaciones que se establecen. En este capítulo desarrollaremos las dos principales vías de comunicación: la comunicación verbal y la comunicación no verbal, entendiendo que esta división obedece más a principios didácticos, pues en todo proceso de comunicación intervienen ambos.

11.2. COMUNICACIÓN VERBAL

Aunque se han presentado diferentes definiciones para el término comunicación, nosotros entendemos por comunicación el proceso por el que las personas crean y envían mensajes que son recibidos, interpretados y respondidos por otras personas. El propósito de este proceso, en el caso concreto de los grupos pequeños, es desarrollar significados que serán compartidos por los miembros del grupo, bien entendido que el grado en que se comparten estos significados no es del todo completo. Este proceso de comunicación consta de los siguientes elementos (véase la Figura 11.1): emisor, receptor, mensaje y codificación.

Todo mensaje tiene su origen en un *contexto emisor* en el que el *emisor* es el creador del mensaje. Este emisor puede ser individual o colectivo, pero en cualquier caso tiene siempre una intención de comunicar algo. Este emisor (al igual que el receptor) dispone de una *fuente* o conjunto indeterminado de unidades de información —significados— a partir del cual compone los elementos integrantes del contenido. El emisor también cuenta con un repertorio o conjunto indeterminado de elementos expresivos —significantes— a partir del cual selecciona, ordena y estructura (codifica) el mensaje en el plano expre-

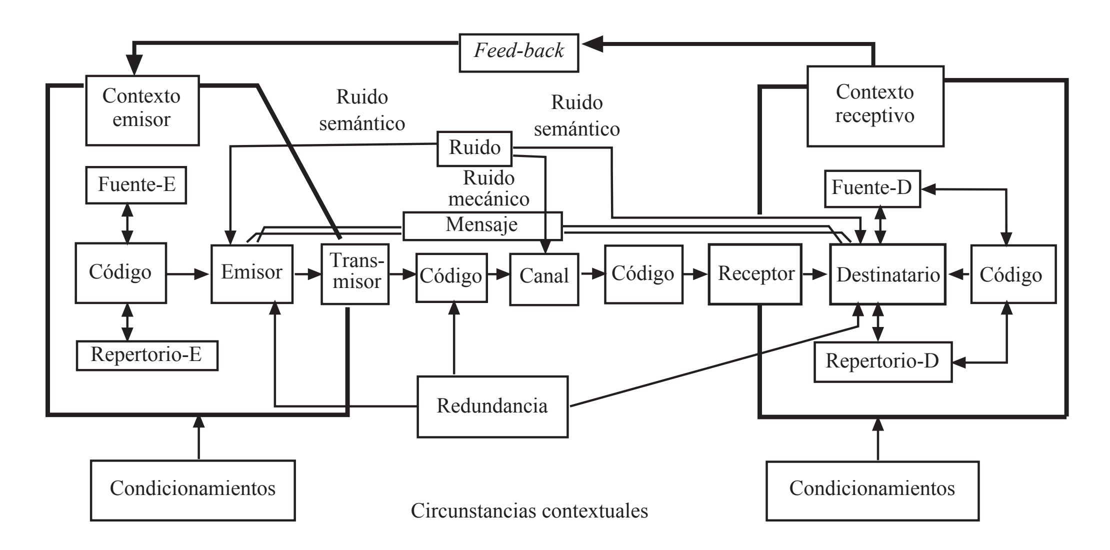


Figura 11.1. El proceso de comunicación

sivo. Es necesario también disponer de un código o sistema de recursos convencionales que sirve inmediatamente para regular y estructurar la información. Este código puede ser sintáctico, semántico, visual, etc. No obstante, sólo se dará la comunicación si existe un solapamiento o zona común entre el código del receptor y el del emisor, aunque ambos no sean idénticos.

Desde estos elementos, el emisor elabora un mensaje, un grupo finito de elementos extraídos de una fuente y un repertorio y colocados en una determinada estructura de acuerdo con las normas de un código. Se trata, por tanto, de información significativa. El *mensaje* siempre se transmite por medio de un *canal*, vehículo o medio que lo transporta desde el emisor al receptor. McLuhan insistió en el papel determinante del medio sobre el propio mensaje y por ello es fundamental la elección adecuada del canal para su transmisión. En el proceso de comunicación, la *codificación* es la operación por la cual el emisor, a partir de una idea del mensaje, lo elabora efectivamente tomando signos de un repertorio y ordenándolo según ciertas reglas. Tanto el repertorio de signos como las reglas de ordenación pertenecerán al mismo *código*, entendiéndolo como el conjunto de conocimientos que poseen en común el emisor y el receptor antes de iniciar la comunicación. La *descodificación* corresponde a la tarea que realiza el receptor para apropiarse de la idea del mensaje descifrando el contenido de la información codificada.

El *receptor* es el que recibe el mensaje. En esta recepción del mensaje, el destinatario se sirve de los datos disponibles en *su* fuente, en *su* repertorio y *su* código para descodificar el mensaje.

Este proceso de comunicación tiene una serie de efectos. Éstos son los cambios que ocurren en la conducta del receptor como resultado de la transmisión del mensaje. La comunicación eficaz es la comunicación que provoca en la conducta del receptor los cambios que pretendía la fuente. Estos cambios son en el conocimiento del receptor, en sus actitudes y en su conducta manifiesta. Sin embargo, estos efectos no siempre son los pretendidos por el emisor. Una serie de factores intervinientes pueden alterar en parte los contenidos del mensaje. Entre ellos, es necesario mencionar el *ruido* o perturbación que se

introduce en el proceso de comunicación y que interfiere con los efectos que se buscan a través de ella. El ruido produce dos tipos de efectos disfuncionales sobre el proceso de comunicación: el primero, enmascarar los significantes y/o los significados de los mensajes; el segundo, alterar el contenido del mensaje. Aquí es preciso distinguir entre significado denotativo y connotativo del mensaje. El significado denotativo es aquel que consta a nivel de repertorio y código común de emisor y destinatario. El significado connotativo consiste en los contenidos sugeridos por un mensaje a un destinatario particular en un determinado contexto. La distinción es importante en tanto que los significados denotativos que un emisor desea comunicar pueden verse alterados, e incluso invertidos, por su poder connotativo para el destinatario. Otro factor que altera el poder comunicativo de los mensajes es la *ambigüedad*, incapacidad de los significantes del mensaje para delimitar con precisión los contenidos —significados— del mismo.

Tanto el ruido como la ambigüedad pueden contrarrestarse con la *redundancia* en el mensaje, es decir, con la incorporación de repeticiones y detalles no imprescindibles para determinar la intención del emisor. Hay que considerar, no obstante, que cuando se sobrepasan ciertos límites puede producir disfunciones al reducir su interés o la capacidad de transmisión del canal.

El proceso de comunicación queda cerrado con el proceso de retroalimentación o mecanismo de *feed-back*, mediante el cual el destinatario da una respuesta al emisor del mensaje. El destinatario desempeña generalmente un papel activo al proporcionar retroalimentación al emisor, afectando así a posteriores episodios de comunicación. El emisor puede tomar en cuenta esa información modificando los mensajes posteriores. Esto hace que la comunicación sea un proceso bidireccional e interactivo en el que se suceden esos episodios de manera más o menos cíclica.

11.3. BARRERAS EN LA COMUNICACIÓN

Cuando hablamos de barreras de la comunicación estamos haciendo referencia a aquellos fenómenos que dificultan la eficacia en el intercambio de información. De entre ellos destacaremos las fuentes de distorsión, filtración, percepción selectiva, sobrecarga de información, evitación de la tarea, inadecuación de las redes de comunicación, falta de retroalimentación y clima amenazante.

Fuentes de distorsión

Dentro de las fuentes de distorsión, las barreras que afectan a la eficacia en la transmisión de la comunicación originadas por cualquiera de los elementos del proceso de comunicación son: errores al codificar o descodificar el mensaje, elección inadecuada de símbolos, utilización de un canal no idóneo, prejuicios, conocimientos o expectativas de emisor y/o receptor que distorsionan el mensaje; son ejemplos que pueden explicar las diferencias entre la idea de mensaje que se pretende comunicar y la recibida.

Filtración

La barrera de la filtración la entendemos como la manipulación de la información por el emisor con la intención de que el receptor la interprete de un modo favorable. Esta filtra-

ción va a depender en gran medida del número de niveles jerárquicos que configuren la estructura del grupo.

Percepción selectiva

La percepción podemos entenderla como el proceso subjetivo mediante el cual organizamos nuestra experiencia con el fin de aprehender la realidad. El receptor (ya sea éste un individuo o un grupo) interpreta su experiencia sensorial en virtud de necesidades, motivaciones, historia de aprendizaje, expectativas y actitudes, acomodando cualquier experiencia sensorial a su percepción previa. Si aceptamos que no reproducimos la información, sino más bien la interpretamos, es fácil concluir que cualquier interpretación del mensaje es una barrera para la eficacia de la comunicación

Sobrecarga de información

Miller (1960) identificó siete categorías a la sobrecarga de información; cada una de ellas debe ser evaluada en base a sus consecuencias, adaptativas o no, para el sujeto y para el grupo:

- *Omisión,* cuando no se procesa parte de la información.
- *Error,* cuando se produce información incorrecta.
- *Tortuguismo,* cuando se trabaja menos durante periodos de mucha carga esperando ponerse al día durante los de calma.
- *Filtración,* cuando no se procesan ciertos tipos de información en base a algún esquema de prioridades.
- *Aproximación* o reducción de las categorías de discriminación (un modo de responder general e impreciso).
- *Empleo de canales múltiples,* cuando se utilizan canales paralelos, como en la descentralización.
- *Evitación de la tarea*.

Inadecuación de las redes de comunicación

Para que los canales de comunicación sean eficaces tienen que establecerse unas redes en las distintas direcciones de la comunicación que permitan una perfecta interacción.

Falta de retroalimentación

La comunicación no es una mera transmisión de información. La comunicación es una puesta en común. El *feed-back* —la retroalimentación— para que sea efectivo no debe limitarse a que el mensaje sea recibido. Hay que verificar cómo el receptor la interpreta, descodificando el mensaje, si lo ha hecho correctamente y actúa en consecuencia.

Clima amenazante en las comunicaciones

En este contexto podemos considerar dos tipos de comunicaciones: una defensiva y otra adaptativa. La primera se caracteriza por un clima amenazador que potencia la tendencia a juzgar, a evaluar, a mirar con superioridad al receptor, a relacionarse con una indife-

rencia clínica, etc. La comunicación adaptativa, en cambio, se apoya en un clima sustentador que busca la igualdad, la empatía, la espontaneidad, la sinceridad para que las relaciones interpersonales sean fluidas y se eviten las actitudes defensivas.

11.4. REDES DE COMUNICACIÓN

Los trabajos sobre redes de comunicación en los grupos pequeños se remontan al trabajo de Leavitt publicado en 1951, y que sirvió de modelo a buena parte de la investigación posterior (Hare, 1969; Burgess, 1974; Mann, 1980), y las revisiones llevadas a cabo por Shaw (1964) y Collins y Raven (1969). Al objeto de ofrecer un panorama general de la cuestión, nuestra exposición se apoyará fundamentalmente en un resumen de este trabajo.

Son muchas las redes de comunicación utilizadas, como puede observarse en la Figura 11.2. En los diagramas de esta figura los miembros del grupo se representan mediante círculos, las líneas representan canales bidireccionales y las flechas canales unidireccionales. Los puntos representan personas o posiciones en la red. Las redes de cinco personas son las que más llamaron la atención de los investigadores, en concreto las cinco que describimos brevemente a continuación:

— *Cadena.* Representa una jerarquía de cinco niveles donde la comunicación no puede fluir en sentido lateral, sino sólo en sentido vertical, hacia arriba y abajo. En una organización formal, este tipo de rol se encontrará en las relaciones de autoridad en línea directa sin que haya desviaciones.
— *Horquilla o Y.* Representa a dos subordinados que reportan a un supervisor, el cual a su vez tiene dos niveles jerárquicos por encima. Es así una jerarquía de cuatro niveles.
— *Rueda o estrella.* Representa a un supervisor con varios subordinados entre los que no existe ninguna interrelación. Todas las comunicaciones pasan a través del supervisor.
— *Círculo.* La red en círculo permite a sus miembros interactuar con los que están a su lado, pero no más. Representará una jerarquía de tres niveles donde existe comunicación entre supervisores y subordinados, así como comunicación lateral en los niveles más bajos.
— *Comcon* (completamente conectado) o *red en todos los sentidos*. Permite a cada uno de sus miembros comunicarse con los cuatro restantes. Todos los miembros son iguales, ninguno de sus integrantes asume una posición de autoridad.

El método utilizado consistía habitualmente, siguiendo la sugerencia de Babelas, en imponer a un grupo distintas redes de comunicación: se colocaba a los miembros del grupo en cubículos comunicados entre sí por una abertura en la pared que les permitía pasarse mensajes escritos. La tarea del grupo consistía en solucionar algún tipo de problema. Por ejemplo, Leavitt tomó cuatro grupos de cinco sujetos adjudicando a cada grupo una de las redes siguientes: cadena, rueda, círculo y horquilla. Cada miembro del grupo recibía una tarjeta con cinco signos geométricos, uno de ellos era común en todas las tarjetas. Había en total seis signos posibles y la tarea del grupo consistía en averiguar el signo común a todas las tarjetas. Los miembros del grupo sólo podían comunicarse a través de pautas de comunicación indicadas en cada modelo.

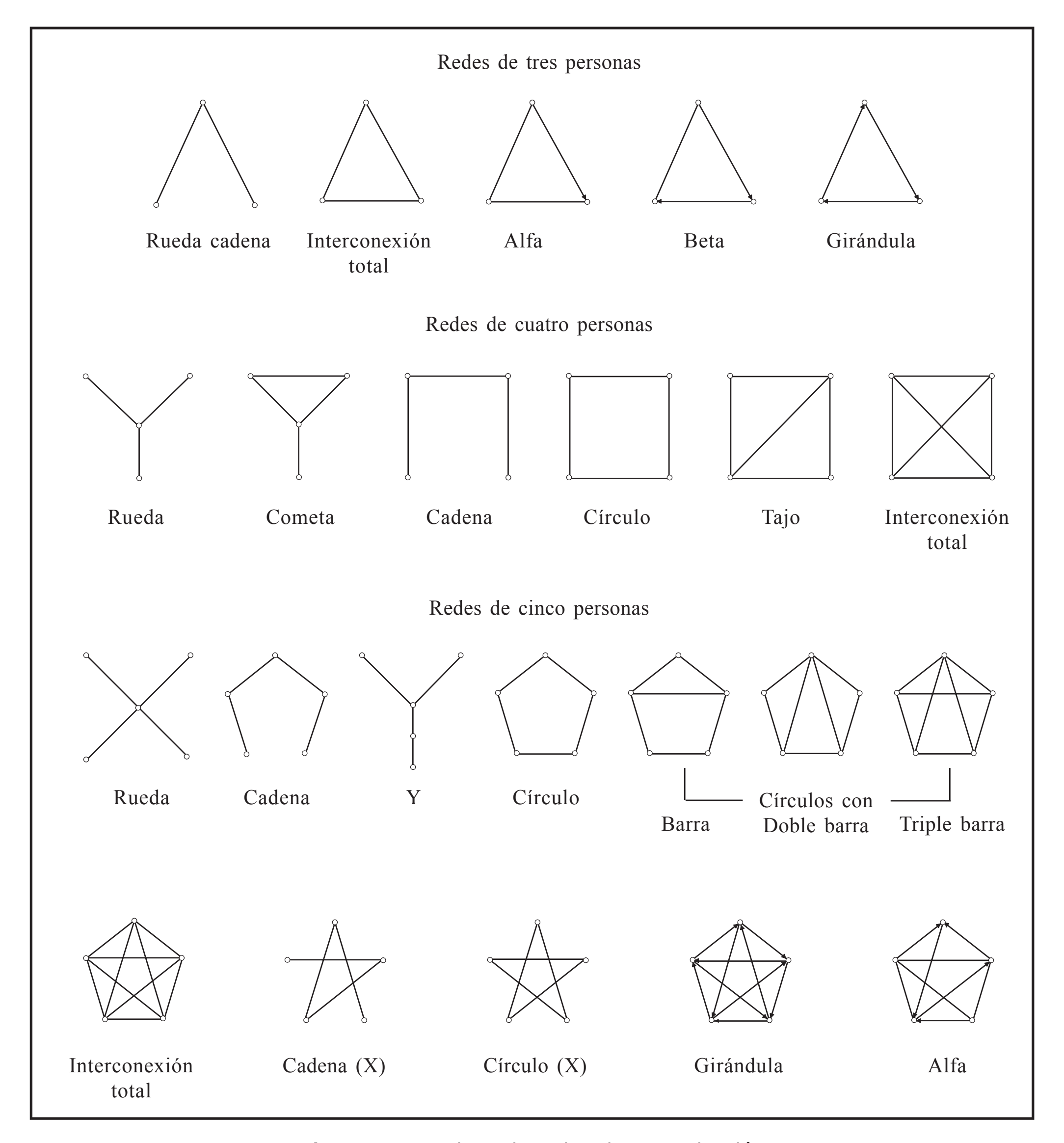


Figura 11.2. Tipos de redes de comunicación

La formalización de los resultados se realiza utilizando diversos índices, entre los que destacan los tres siguientes:

— *Índice de centralidad.* Mínimo número de enlaces comunicativos que deben cruzarse para que esa posición pueda comunicarse con cualquier otra del grupo. La suma total de distancias de la red vendrá determinada por las sumas individuales de distancias.
— *Centralidad relativa.* La razón entre la suma de distancias de la red y la suma de distancias de una posición determinada. La evidencia pone de manifiesto que la

centralidad total de las redes mantiene una pobre relación con el rendimiento y la satisfacción del grupo, aunque la centralidad relativa explique relativamente bien las diferencias individuales en satisfacción y rendimiento.

— *Periferalidad relativa.* Diferencia entre la centralidad relativa de una posición y la centralidad relativa de la posición más central en esa red. Dentro de una misma red, la periferalidad y la centralidad relativa mantienen una correlación negativa.

Siguiendo a Shaw (1979), podemos agrupar en cuatro aspectos los estudios realizados sobre las redes de comunicación: emergencia del liderazgo, desarrollo de la organización, reacciones de los miembros del grupo y eficiencia en la solución de problemas.

En relación con el primer grupo de estudios, parece demostrado que en aquellas cadenas en las que existe una posición central (rueda, Y), la posición central tiende a ser identificada como la posición del líder. En otras redes, como la circular, no se identificó ninguna posición como la de líder. Cuando las redes están constituidas por posiciones con una centralidad más o menos igual, no es tan frecuente que surja un líder, al menos en los grupos experimentales (Shaw, 1979). Esto lleva a formular que las causas de la relación entre centralidad y emergencia de un líder consisten, de forma muy probable, en la disponibilidad de información y la consiguiente disponibilidad de coordinar las actividades del grupo.

El segundo grupo de estudios hace referencia a cómo un grupo ejecuta una tarea o cómo opera tal grupo. Este tipo de estudios se centra en la pauta informal de comunicación que establece el grupo dentro de los límites impuestos por la red de comunicaciones. Básicamente, se consideran dos tipos de pautas: cada uno con todos y centralizada. En la primera, la información disponible se transmite a todos los miembros del grupo, cada uno de los cuales resuelve el problema de forma independiente. En la pauta centralizada, la información es canalizada hacia una persona que resuelve el problema y distribuye la respuesta a los demás miembros del grupo. Los trabajos recogidos por Shaw apuntan en la dirección de que la imposición de una red centralizada de comunicación predispone al grupo a desarrollar una organización centralizada. Sin embargo, cuando la comunicación no supone restricciones o no coloca a nadie en una posición muy centralizada se tiende a desarrollar la comunicación «todos con todos».

Los trabajos agrupados bajo el epígrafe «reacciones de los miembros del grupo» estudian estas reacciones en función de la posición que los miembros del grupo ocupan en la red de comunicación. Los resultados indican que aquellas redes que proporcionan mayor nivel de satisfacción a sus integrantes son las descentralizadas más que las centralizadas.

El cuarto grupo de trabajos, eficiencia en la solución de problemas, pone de manifiesto que una red centralizada es la más eficiente para su solución (Leavitt, 1951). La red circular es la menos eficiente en cuanto al tiempo requerido para la solución, la cantidad de errores y la cantidad de mensajes necesarios; la rueda y la Y son las más eficientes en estos aspectos y la cadena obtiene unos resultados casi similares. Sin embargo, estos resultados están limitados por el tamaño del grupo, el tipo de población y la tarea. Por ejemplo, Shaw (1964) obtuvo resultados contrarios. Cuando la tarea es relativamente simple y sólo exige una suma de información, la red centralizada es la más eficiente. Si, por el contrario, la tarea es más compleja y hay que realizar operaciones sobre la información, las redes descentralizadas son más eficientes en cuanto a tiempo y precisión. Si a esto añadimos que los problemas con los que se enfrenta un grupo en la

realidad son más complejos que los problemas más complejos de una situación experimental, la respuesta parece clara. No obstante, hay que diferenciar que el criterio centralización/descentralización de las redes de comunicación no equivale a la centralización o descentralización de las estructuras de decisión.

Si como hemos visto las redes de comunicación determinan en parte la eficacia del grupo, parece lógico analizar cuáles son los procesos a través de los cuales se ejerce la influencia. En diferentes estudios se han planteado dos conceptos explicativos de esta influencia: la independencia y la saturación (Jiménez Burillo, 1985). El concepto de independencia fue formulado inicialmente por Leavitt y reformulado posteriormente, conceptualizándose como el grado de libertad con el que puede funcionar el individuo en el grupo. El concepto de saturación se refiere a la sobrecarga de comunicación experimentada por los miembros del grupo que ocupan una posición central en las redes de comunicación. Esta saturación puede referirse tanto a la saturación de canales como a la saturación de mensajes. Los resultados encontrados manifiestan que las redes descentralizadas, menos expuestas a la saturación, son más eficaces para resolver problemas complejos.

A modo de conclusión, hemos de indicar que ninguna red es mejor *per se*, depende del objetivo que se pretenda:

> «La consideración en círculo ofrece a cada miembro la misma posibilidad de comunicación; la constelación en rueda indica una destacada posición del jefe, pues cada uno de los otros miembros sólo puede ponerse en contacto con todos los demás a través de la figura central. A propósito de esto, y en lo que se refiere a un jefe elegido y otro nombrado desde arriba, Heslin y Dunphy han comprobado que, al pasar una constelación colectiva del modelo de rueda al de círculo, el jefe elegido puede conservar su posición, mientras que uno nombrado desde arriba la pierde.
>
> Desde el punto de vista del tiempo necesario, la constelación de estrella se reveló como la más rápida. Un jefe auténtico sale con toda probabilidad según los resultados de la investigación de la posición central en la constelación de rueda, cadena y horquilla, los miembros de la periferia son los que más perjudicados parecen» (Antons, 1978).

Robbins (1987) nos presenta un resumen de los resultados de las investigaciones en base a la matriz de Bavelas y Barrett (1951) y que en forma de síntesis presentamos en el siguiente cuadro (véase Cuadro 11.1).

Shaw (1979), quien en gran medida ha inspirado los párrafos de este apartado, tras una revisión exhaustiva de estas investigaciones, formula siete hipótesis que han superado con éxito las verificaciones empíricas:

- Las pautas de comunicación grupal están determinadas, en parte, por la disposición de los asientos que ocupan los miembros del grupo.
- La disposición de los asientos influye en la calidad de la interacción del grupo.
- Es más fácil que emerja un líder en una red de comunicación centralizada que en una red descentralizada.
- El desarrollo de una organización se produce con más rapidez en una red de comunicación centralizada que en una red descentralizada.
- Los miembros del grupo tienen una moral más alta en las redes de comunicación descentralizada que en las centralizadas.

Cuadro 11.1. Tipos de redes y criterios de evaluación

Criterios	Redes				
	Cadena	**Horquilla**	**Estrella**	**Círculo**	**Todos sentidos**
Rapidez	Moderada	Moderada	Rápida	Lenta	Rápida
Exactitud	Alta	Alta	Alta	Alta	Moderada
Organización	Lenta, estable		Rápida, estable	Inestable	
Surgimiento del líder	Moderado		Alto	Ninguno	Ninguno
Papel del líder	Claro	Moderado	Muy claro	Indefinido	
Satisfacción	Moderada	Moderada	Baja	Alta	Alta

- — Una red descentralizada de comunicación es la más eficiente cuando el grupo debe resolver problemas complejos, mientras que una red centralizada es más eficiente cuando ha de resolver problemas sencillos.
- — Una red centralizada de comunicación es más vulnerable a la saturación que una red descentralizada.

11.5. DIRECCIONES DE LA COMUNICACIÓN

Los sujetos de la comunicación, los objetivos de la misma, el contenido y el procedimiento utilizados son variables a tener en cuenta en unos flujos de clasificación simple, pero de difícil evaluación. La clasificación de los flujos de información es tan sencilla como discriminar entre la comunicación que se produce siguiendo la línea jerárquica del sistema vertical y aquella que se efectúa entre los miembros de un mismo nivel o que ocupan puestos horizontalmente equivalentes. El flujo que sigue la pauta de la autoridad jerárquica desde niveles superiores a niveles inferiores se conoce como comunicación vertical descendente, siendo el que fluye hacia niveles superiores comunicación vertical ascendente.

Comunicación vertical descendente

Las comunicaciones —línea abajo— son, en opinión de Katz y Kahn, básicamente de cinco tipos:

- — *Órdenes para hacer una tarea específica.* El principal objetivo de este tipo de comunicación es asegurar una ejecución efectiva de cada ejecutor de un papel y en todos los puestos de la organización. El contenido de estas comunicaciones consiste en instrucciones específicas acerca del trabajo que un individuo debe realizar en su puesto, siendo procedimientos habituales para transmitir este tipo de información las órdenes directas del superior, los manuales de adiestramiento y las órdenes escritas.

— *Información diseñada para que se comprenda la tarea y cómo se relaciona ésta con otras tareas.* Comunicación diseñada para proporcionar información completa sobre la tarea y cómo se relaciona ésta con otras tareas.
— *Información sobre procedimientos y prácticas.* Información sobre el papel que debe desempeñar el miembro del grupo dentro del sistema grupal.
— *Retroalimentación.* Este tipo de información es crucial para el funcionamiento del grupo y constituye una fuente motivacional de suma importancia para los miembros que desean reconocimiento de sus méritos y aprender cómo desarrollar más a fondo su talento.
— *Información de carácter ideológico para inculcar la noción de una misión por cumplir.* Es función fundamental del líder conceptuar la misión del grupo de un modo atractivo y comprensible para sus subordinados.

En resumen, resulta fundamental también dar información sobre los objetivos, la filosofía, la ideología del grupo (implicación), retroalimentar a los miembros sobre sus niveles de ejecución y cumplimiento de metas y dar comunicación de apoyo (motivación).

Comunicación vertical ascendente

De las muchas maneras que puede presentar la comunicación ascendente, pueden reducirse, en opinión de Katz y Kahn, «a lo que la persona dice: *a)* sobre sí misma, su ejecución y sus problemas; *b)* acerca de las personas y sus problemas; *c)* acerca de las prácticas y políticas del grupo, y *d)* acerca de lo que es necesario hacer y cómo hacerlo». El principal problema que se plantea en la comunicación ascendente procede de la estructura jerárquica que pueda tener el grupo, ya que ello supone la utilización de «filtros», lo que hace que no sea tan espontánea y completa.

La comunicación vertical ascendente se facilita mediante escucha activa, retroalimentación operativa, creación de un clima no amenazante, sino sustentador de apoyo, que genere confianza, disminución de las funciones coercitivas del mundo, recompensar la comunicación abierta donde destaca la claridad y la sinceridad y técnicas de participación (buzón de sugerencias, entrevistas informales, círculos de calidad, etc.).

Comunicación horizontal

Como defienden Katz y Kahn, «la comunicación entre colegas, además de permitir coordinar la tarea, también proporciona apoyo emotivo y social al individuo». Y aún más, fomenta el mejor funcionamiento de la comunicación ascendente y descendente y mejora considerablemente el clima social dentro de la organización. En la actualidad, son muchos los medios que utilizan los grupos y organizaciones para fomentar la comunicación horizontal: reuniones de trabajo, programas de formación para eliminar las barreras entre los departamentos y adquirir conocimientos comunes; creación y desarrollo de equipos de trabajo; programas motivacionales de participación (enriquecimiento del trabajo, círculos de calidad, etc.); programas de evaluación del desempeño centrados en la organización de las conductas organizacionales y su retroalimentación; etc.

11.6. COMUNICACIÓN INFORMAL

Uno de los resultados más importantes de la investigación en la planta Hawthorne fue el reconocimiento de la importancia de la comunicación informal como uno de los elementos determinantes del rendimiento de los trabajadores en el grupo. La comunicación formal transmite mensajes reconocidos como «oficiales» por el grupo. Junto a ésta, surge un sistema de redes de comunicación no establecido formalmente ni pretendido intencionadamente. Este sistema de comunicaciones informales se levanta en torno a las relaciones sociales de los miembros y surge siempre que un miembro siente la necesidad de comunicarse con otro sin que exista ningún canal formal para ello o si los que existen son inadecuados.

La comunicación informal presenta una serie de ventajas sobre la formal: es una forma de expresión más espontánea y por lo general suele resultar más satisfactoria para los miembros que la utilizan, es generalmente más rápida que los canales de comunicación formal al no seguir éstos y en algunos casos resulta ser más exacta. La mayor o menor contraposición entre los sistemas de comunicación formal e informal está afectada por muchos factores que pueden ir desde situaciones de enfrentamiento muy elevado a situaciones en las que los canales de comunicación formal y los de comunicación informal son complementarios y sustituibles en buena medida.

La estructura informal de comunicación es por lo general el lugar de incubación y de transmisión de los *rumores.* El estudio del rumor tuvo su origen en un programa del gobierno de Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial para estudiar la difusión de ciertas noticias oficiosas y los efectos que podían provocar en la sociedad civil. Con este programa se crearon las «clínicas de rumor», organismos locales encargados de detectar los rumores y luego combatirlos. Desde entonces han sido varios los autores que se han ocupado de este tema.

Una de las primeras aproximaciones a su estudio experimental fue realizada por Bartlett (1932) utilizando procedimientos similares a los que utilizaba en el estudio de la memoria. Con su *método de reproducción serial,* se le reproducía a un sujeto un relato complejo que debía repetirlo a un tercero y así sucesivamente. Con este método, Bartlett consiguió identificar las transformaciones que realizaban los sujetos: a) *transformación simplificadora*, mediante la omisión de detalles y que hacen que el relato sea cada vez más coherente, sustituyendo lo extraño por lo familiar; b) *transformación racionalizante*, adaptar el relato a la mentalidad del grupo que lo transmite, y c) *transformación acentuadora*, que da énfasis a ciertos eventos que dotan de significación al relato.

Allport y Postman (1947), utilizando un método muy similar al de Barlett (sustituyó el relato por la proyección de una imagen rica en detalles), establecieron en su «ley básica del rumor» que éstos se difunden en función de su importancia y de la ambigüedad de la información a la que se refieren. Algunas de las críticas vertidas han sido: utilizan un método que pretende reproducir las condiciones de circulación de un rumor, aunque no lo consiguen; es una situación más de memoria que de transmisión de un rumor; el tiempo entre la recepción y la transmisión es muy corto, y es una concepción excesivamente lineal.

La revisión de las diferentes definiciones pone de manifiesto que no existe unanimidad acerca de lo que es un rumor. Por ejemplo, Knapp (1944) postula que el rumor es una declaración destinada a ser creída, que se vincula con la actualidad y se difunde sin verificación oficial. Peterson y Gist (1951) estiman que el rumor es un informe o expli-

cación no verificada que circula de persona a persona y se refiere a un objeto, un acontecimiento o una cuestión de interés público. Guetzkow (1965) define el rumor como «la diseminación de información no oficial que despierta un gran interés entre los miembros de un grupo u organización a través de comunicaciones personales de carácter informal». También se ha definido como «información clandestina que se comunica sin que existan normas firmes de evidencia» (Davis, 1988). Allport y Postman (1967) consideran que el rumor es una afirmación general que se presenta como verdadera, sin que existan los datos concretos que permitan verificar su exactitud. Rosnow (1980) estima que el rumor es una proposición no verificada que circula de forma general.

Ante esta falta de unanimidad, algunos autores proponen diferenciarlo de otros procesos comunicativos. Así, para Rouquette (1977), el rumor se caracteriza por:

— *Situaciones de crisis.* Algunos autores siguen considerándolo de esta manera, aunque el rumor puede ser concebido como una forma de constituirse, diferenciarse y mantenerse los grupos y la situación de crisis supondría amplificar la alteración social presente.
— *Privación de información.* La aparición de un rumor es inversamente proporcional a la cantidad de información circulante en los canales oficiales. En algunas ocasiones, el rumor precede al acontecimiento y lo precipita u origina.
— *Comunicación informal.* Esta característica no es muy relevante, pues la mayoría de la comunicación humana utiliza canales interpersonales.
— *Distorsiones del mensaje.* Ésta es una característica general de todo intercambio de información y no debe ser interpretada como exclusividad del rumor, sino como la eficacia ejercida por el pensamiento social.
— *Emociones y necesidades.* El rumor es considerado como una pantalla proyectiva de los afectos de la población.

El rumor está influido por distintos factores, por lo que podemos establecer una tipología del rumor en base a distintos criterios (Sánchez Castilla, 1995): criterio del contenido (por ejemplo, anticomunistas, antisemitas, etc.); comercial (por ejemplo, de conspiración —prácticas amenazantes o indeseables promovidas por empresas famosas—, contaminación —proclamación de cierta característica de un producto como dañina—); satisfacción de necesidades, como deseos y anhelos (por ejemplo, se difundió el rumor de que en Alemania habría una revolución en el invierno de 1942); miedos y ansiedades (por ejemplo, que el ataque japonés a Pearl Harbor había destruido toda la flota del Pacífico); agresivos (por ejemplo, el rumor que aseguraba el chantaje de Churchill a Roosevelt y que provocó la guerra con el Japón); criterio de propiedades formales del contenido, como pueden ser los aspectos informativos (especificación global del mensaje) y expresivos (importancia de los refuerzos, positivos o negativos) del rumor.

Otra de las cuestiones que se han venido considerando en el estudio del rumor es la estructura transmisora de los mismos. Básicamente, se han considerado tres tipos de estructura: modelo lineal, modelo ramificado y modelo de redes de interacción múltiple.

El modelo lineal se utilizó en los trabajos de Bartlett y de Allport y Postman, de los que nos hemos hecho eco al comienzo de este apartado. Señalar que raramente el rumor sigue una transmisión lineal. El segundo de los modelos, el ramificado, significa que un mensaje es transmitido a dos o más personas, que a su vez llevarán a cabo la misma operación, y se da fundamentalmente en situaciones de crisis. Sánchez Castilla (1995)

nos ubica en esta modalidad de transmisión del rumor los hechos acaecidos en el puerto canadiense de Halifax en 1917. En esta fecha corría el rumor del inminente bombardeo de los dirigibles alemanes. Se produjo un choque de dos barcos, uno francés y el otro belga, provocando la muerte de 2.000 personas. La explicación que rápidamente corrió entre la población fue que los alemanes habían atacado. La tercera modalidad supone que los rumores son transmitidos por partes interesadas que tienen una oportunidad de comunicarse y que forman parte de algún tipo de estructura social que les suministra un canal de comunicación. Lazarsfield, Berelson y Gaudet (1948) lograron determinar que el mejor predictor para saber a qué candidato iba a votar una persona era conocer el grupo al que pertenecía dicha persona. No obstante, Rouquette (1977) considera que no hay un único guía de opinión, sino que existen diversas guías en cada grupo y para ámbitos concretos. Fine (1979), siguiendo la técnica sociométrica de Moreno, demostró cómo se transmitían los rumores a través de ciertos tipos de grupos como aulas, colegios y equipos deportivos. Uno de los hallazgos fue que los «miembros aislados» son, a menudo, los más motivados para iniciar la transmisión de un rumor.

A este tipo de análisis *clásico* del rumor, desarrollado fundamentalmente por Rosnow y colaboradores e interesado por los efectos de los rasgos de personalidad (ansiedad, incertidumbre) y de las características del mensaje (ambigüedad) sobre la circulación del rumor, le han seguido otro tipo de explicaciones. Por ejemplo, desde la teoría de la representación social, se considera el contenido específico de la información más que el proceso formal.

La emergencia y difusión de un rumor depende, en primer lugar, de la necesidad de comprender un tema que no tiene un significado claro y consensuado. Si el tema llega a ser de debate público, los grupos propondrán diferentes interpretaciones y tendrá lugar un proceso de normalización. El proceso de normalización no es un proceso promediado en el que se alcanza un compromiso entre las posiciones divergentes. Los grupos varían en estatus, poder, prestigio, etc., así como en el grado en que una interpretación particular está fuertemente relacionada con un determinado grupo. No obstante, la identidad grupal puede ser débil y lo que realmente tiene lugar en la construcción de una representación compartida es el contenido de la información en sí misma. Por ejemplo, el caso del SIDA ofrece un buen ejemplo de la construcción de una representación social (véanse Herzlich y Pierret, 1998; Markova, 1992).

11.7. COMUNICACIÓN NO VERBAL

La comunicación no verbal puede ser definida como «las emisiones de signos activos o pasivos, constituyan o no comportamiento, a través de los sistemas no léxicos somáticos, objetuales y ambientales contenidos en una cultura, individualmente o en mutua coestructuración» (Poyatos, 1994, p. 17). La importancia de la comunicación no verbal viene determinada por las funciones sociales que desempeña. Para analizar la relevancia de este proceso comunicativo consideraremos las tres categorías que habitualmente han sido identificadas, a saber: conductas kinésicas, conductas proxémicas y conductas paralingüísticas.

Las conductas proxémicas tienen que ver con la utilización del espacio personal, la proximidad física entre los sujetos, la distancia de interacción y la colocación relativa en la interacción y la conducta territorial humana.

En el capítulo anterior hablamos del territorio personal del grupo. Cómo los grupos, al igual que los individuos, tienen un espacio que identifican como propio. Los límites de este espacio varían de unas culturas a otras, pero todas ellas presentan las siguientes áreas: distancia íntima, la violación de este espacio es percibido con frecuencia como amenaza y no suele darse a nivel de grupo; distancia personal, es el espacio en el que interactuamos con nuestros amigos y conocidos más cercanos; distancia social, área de interacción con conocidos casuales y colegas; si las interacciones del grupo se dan a este nivel, diríamos que no han llegado a formar una identidad grupal; distancia pública, que está más allá de los límites de la distancia social.

Las conductas kinésicas son las comúnmente conocidas como lenguaje del cuerpo. Incluyen movimientos corporales, orientación del cuerpo, postura, gestos, expresión de la cara, movimiento de los ojos y cejas, dirección de la mirada, etc. Son las que más interés han despertado en el campo de la comunicación no verbal.

Poyatos establece siete situaciones en las que se pueden dar estas construcciones kinésicas:

1. El interlocutor descodifica correctamente nuestras propias construcciones kinésicas. Las construcciones que se pueden producir son:

   — *Antomorfos-antónimos:* formas y significados distintos; por ejemplo, para un inglés, el gesto español de juntar y separar las yemas de los dedos indicando que un lugar está «atestado» de gente.
   — *Antomorfos-sinónimos:* formas distintas, aunque idéntico significado, a otro gesto nuestro; por ejemplo, el mexicano que indica la estatura de un animal con el puño cerrado, vertical y perpendicular al suelo.
   — *Homomorfos-antónimos:* idéntica forma y distinto significado; por ejemplo, el venezolano que extiende la mano con la palma horizontal y paralela al suelo para indicar el tamaño de un animal, pero nunca el de una persona.

2. El interlocutor no descodifica nuestras construcciones porque no las encuentra sentido. Son situaciones de descodificación cero y pueden ser:

   — *Antomorfos-antónimos:* por ejemplo, en Níger, palmearse la cabeza ligeramente, entre los niños o los adultos con los niños, para indicar que una comida está deliciosa.
   — *Antomorfos-sinónimos:* por ejemplo, para un japonés, el aro formado por el índice y el pulgar indica dinero; para un inglés, es «OK», y en Venezuela es un insulto sexual.

3. Cuando las construcciones kinésicas son tan rápidas que pasan inadvertidas al no poder dotarlas de ningún valor comunicativo. Aquí podemos encontrar dos tipos de construcciones:

   — *Antomorfos-antónimos:* por ejemplo, el gesto pronominal japonés para «yo» tocándose ligeramente la nariz.
   — *Antomorfos-sinónimos:* por ejemplo, la referencia masculina a una mujer atractiva en Arabia Saudí es bajando el índice por la mejilla.

4. Construcciones kinésicas que debido a ciertos indicios engañosos no se interpretan correctamente. Es un caso de descodificación falsa. Las construcciones en este caso pueden ser:

   — *Antomorfos-antónimos:* por ejemplo, un hombre del Cáucaso que saluda a un extranjero tocándole las caderas con ambas manos y éste no lo entendiera como un vestigio de cuando se buscaban las armas mutuamente.
   — *Homomorfos-antónimos:* por ejemplo, la afirmación indica con doble inclinación lateral de cabeza que puede ser interpretada como negación, o el saludo tibetano de bienvenida sacando la lengua si se interpreta como signo de burla.

5. Se utilizan gestos comunes a ambas culturas en forma y significado: se produce una construcción de tipo homomorfo-sinónimo.
6. Se utilizan construcciones kinésicas que consideramos comunes, pero que realmente son homomorfos-antónimos; por ejemplo, nuestro gesto de autoestopista, interpretado en Ghana como invitación sexual, o la negación turca y griega con movimientos verticales de cabeza.
7. Se usan gestos comunes a ambas culturas en una estructura homomorfos-antónimos, pero que se interpretan correctamente porque se perciben ciertos signos de orden sintáctico, coestructuración y contexto; por ejemplo, la cabezada japonesa «afirmando una negación» en respuesta a una pregunta negativa como ¿no conoces España?, que al comienzo se suele interpretar simplemente como «sí».

Por último, hemos de referirnos a las conductas paralingüísticas. Aquí estarían consideradas las cualidades de la voz (por ejemplo, tono), la risa, los bostezos, los gruñidos, el ritmo y la velocidad de la conversación, pausas en el flujo de la conversación, los errores, los acentos, etc.

En suma, se hace necesario señalar, como hace Poyatos, que la comunicación no verbal forma parte de una estructura integrada por lenguaje-paralenguaje-kinésica, que es cohesivo desde un punto de vista funcional, interactivo e histórico, y que no solamente evoluciona la lengua, sino los tres cosistemas juntos y a la par que la cultura donde están inmersos, puesto que cuanto más primitiva parece ser una cultura, más limitados parecen ser los repertorios de estos cosistemas. Para estudiar estos fenómenos se precisa, por tanto, de metodologías flexibles, capaces de captar lo que está ocurriendo sin alterarlo y que nos asegure los principios de cientificidad. En este sentido, la metodología observacional, y dentro de ésta los formatos de campo, puede cumplir perfectamente estos requisitos.

11.8. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA COMUNICACIÓN GRUPAL

Las nuevas tecnologías de la comunicación han transformado a los grupos. Los miembros integrantes del grupo no precisan estar presentes para realizar las tareas, compartir información o socializarse. En consecuencia, han surgido nuevas formas de grupalidad. Dos ejemplos manifiestos de estas nuevas formas son los equipos virtuales en las organi-

zaciones y los grupos de apoyo social en Internet. Tecnologías de la comunicación como videoconferencia, fax, escáner, bases de datos de información, correo electrónico, internet, etc., están permitiendo formar equipos virtuales en las organizaciones que, separados temporal y espacialmente, hacen que sus miembros colaboren y compartan conocimientos de forma más rápida, a pesar de la distancia, el tiempo y los límites organizacionales (*Harvard Business Review,* 1997). De igual modo, estamos asistiendo en los últimos años al nacimiento de grupos de apoyo en internet para hacer frente a enfermedades físicas, adicciones y problemas de salud mental. Los miembros de estos grupos de apoyo tienen objetivos comunes como compartir información, ofrecer y recibir apoyo emocional (Ballinger y Yalom, 1995). En este epígrafe discutiremos los efectos psicosociales de las tecnologías de la comunicación sobre la conducta de los grupos y sus miembros tras la descripción de estas tecnologías y la presentación de los principales estudios empíricos.

Clasificación de las tecnologías

McGrath y Holligshead (1993, 1994) clasificaron las tecnologías en cuatro categorías en función del papel que éstas desempeñan en el trabajo del grupo: proporcionar o modificar la comunicación intragrupal (por ejemplo, los sistemas de apoyo de comunicación grupal o GCSS), complementar la información disponible por la información proporcionada desde las bases de datos (por ejemplo, sistemas de apoyo de información grupal o GISS), proporcionar o modificar la comunicación externa (por ejemplo, sistemas de apoyo externo o GXSS) y canalizar o modificar el proceso de rendimiento de la tarea del grupo (por ejemplo, sistemas de apoyo de rendimiento grupal o GPSS).

Frente a la comunicación cara a cara, los GCSS permiten que los miembros del grupo se comuniquen entre sí estando separados unos de otros espacialmente (en diferentes edificios, ciudades, países). Los GCSS difieren en los canales de comunicación, visual, audio, texto, gráfico, así como en el tamaño, naturaleza y ambigüedad del grupo de socios interactivos. En los grupos cara a cara, el grupo de personas interactivas probablemente será pequeño y estará claramente definido. Sin embargo, en los GCSS es difícil identificar quién es y quién no es miembro de ese grupo. Es el caso de los *lurkes* (personas que están a la espera), miembros de los grupos de noticias, que no envían nunca mensajes a los miembros del grupo, sino que simplemente se limitan a leerlos.

Las intranets (GISS) son tecnologías que apoyan la distribución del conocimiento entre las redes de equipo dentro de las organizaciones. Los tipos de conocimiento que están disponibles a los miembros del grupo son: recursos humanos, actividades de venta y *marketing*, información financiera y especificaciones e innovaciones sobre diseño y manufacturación. Otros ejemplos de GISS son los programas de gestión de información que organizan cuadrantes, contactos, etc.

El GXSS es un caso especial del GCSS y del GISS. Esto es, la comunicación entre el grupo (o sus miembros) y agentes claves externos se puede realizar utilizando cualquiera de las tres combinaciones de modalidades (vídeo, audio, texto/gráfico) y los socios de la distribución temporal descritos por el sistema GCSS. Las organizaciones cada vez más conectan sus intranets con las de sus clientes, socios, vía «extranets» seguras.

Los sistemas de rendimiento de grupo basado en el computador, también denominados DGS, o sistemas de apoyo de decisión grupal (GDSS), son relativamente recientes. Estos sistemas varían en el tipo de tarea proporcionada a los grupos, el tamaño de los

grupos que pueden utilizar el sistema y si se precisa un facilitador entrenado. Un GPSS puede incluir herramientas o módulos para el *brainstorming* electrónico, para estructurar varias formas de evaluación o votación, para identificar a los accionistas, para intercambiar comentarios identificando a la persona o no. Muchos grupos utilizan estos sistemas para aumentar sus decisiones cara a cara.

Efectos de la tecnología en los grupos

Diferentes autores han presentado revisiones de la literatura para examinar el impacto de estas tecnologías en los grupos. Muchas de estas revisiones han comparado los procesos de interacción y los resultados de los grupos mediados por el computador con los grupos cara a cara. Algunas de estas revisiones han alcanzado conclusiones similares. A saber, que mucha de esta investigación empírica está muy fragmentada y que se precisa más teoría e investigación programada. Más que reiterar los resultados generales de algunas de estas revisiones (por ejemplo, Hollingshead y McGrath, 1995; McLeod, 1992, 1996), nos centraremos en los estudios que apoyan algunas conclusiones generales y que son particularmente importantes y relevantes para el estudio de los grupos en el contexto social y organizacional. Estas conclusiones son (Hollingshead, 2001):

— Que la comunicación no verbal y paralingüística desempeña un papel importante en el intercambio de información, particularmente en aquellas personas que se conocen.
— La comunicación mediada por el computador puede conducir a una reducción importante de la información.
— Las diferencias de estatus entre los miembros afectan a la participación, influencia y resultados del grupo de forma muy similar a los grupos cara a cara.
— Los grupos se adaptan a su medio de comunicación, por lo que algunas diferencias entre los grupos mediados por el computador y los grupos cara a cara pueden disiparse con el tiempo.

Respecto al primer punto, aunque se ha observado que la comunicación no verbal y el paralenguaje pueden ayudar a regular el flujo de comunicación, en los grupos mediados por el computador, por ejemplo, vía *e-mail*, se ha observado que este tipo de comunicación no verbal y paralingüística puede no ser tan importante para la comunicación efectiva. Las funciones de claves paralingüísticas en la interacción grupal pueden ser reemplazadas parcialmente en forma de texto utilizando una variedad de técnicas (símbolos especiales, convenciones [por ejemplo, ";_)" significa un guiño]).

En cuanto al segundo punto, diferentes estudios ponen de manifiesto que los grupos mediados por ordenador intercambian menos información que los grupos cara a cara. En ocasiones, esta reducción puede llevar a peores resultados. Straus y McGrath (1994) examinaron la calidad y cantidad del rendimiento del grupo en tres tareas diferentes con o sin comunicación mediada por el ordenador. Las tres tareas fueron *brainstorming*, solución de un problema con una respuesta correcta y tomar una decisión que no tenía una respuesta correcta. En general, los grupos cara a cara fueron más productivos que los grupos mediados por el computador; no obstante, no difirieron en la calidad del rendimiento de la tarea.

Respecto al estatus, los miembros de bajo estatus en grupos cara a cara participan menos y ejercen menos influencia en las decisiones grupales que los miembros de estatus alto.

Esto quiere decir que cuando un miembro de bajo estatus en un grupo cara a cara tiene información que es crítica para una decisión grupal, puede ser reacio a compartir esa información e incluso que los miembros de alto estatus atiendan esa información si los de bajo estatus deciden hacerlo. Algunos estudios han revelado que los grupos que interactúan vía computador tienen más igualdad en la participación que los miembros que interactúan cara a cara. Una solución posible al problema de la participación inhibida de miembros de bajo estatus es, por tanto, cambiar el medio de comunicación del grupo. Algunos estudios han revelado que los grupos que interactúan vía computador tienen una participación más igual entre los miembros que los grupos que interactúan cara a cara. Este resultado ha sido etiquetado como «el efecto ecualizador de la participación». La explicación es que las personas se sienten menos inhibidas cuando interactúan a través de una red de computadores como resultado de la reducción de claves sociales que proporcionan información respecto al estatus de uno en el grupo. Dado que las personas que se comunican electrónicamente son menos conscientes de las diferencias sociales, tienen un mayor sentido de anonimato. No obstante, hay que indicar que algunos estudios no encuentran este efecto ecualizador (por ejemplo, Berdal y Craig, 1996). Una posible explicación a estos resultados contradictorios es que las diferencias de estatus entre los miembros dentro de los grupos pueden haberse hecho salientes. Por ejemplo, Scott y Easton (1996) encontraron que los patrones de influencia establecidos en los grupos cara a cara se mantuvieron en el contexto de la comunicación mediada por ordenador.

Por último, la investigación ha demostrado que la comunicación mediada por el computador dificulta inicialmente los procesos de interacción y rendimiento de los grupos, pero a lo largo del tiempo los grupos pueden ajustarse de manera exitosa a este modo de comunicación (Arrow y colaboradores, 1996).

En suma, las nuevas tecnologías de la comunicación en los grupos nos ponen de manifiesto que la interacción cara a cara no es un prerrequisito para adscribir a un conjunto de sujeto la etiqueta de grupo. El reto que se nos presenta en este sentido es profundizar en los impactos que estas tecnologías tienen sobre los grupos a lo largo del tiempo y que será más relevante su análisis dado que las tecnologías son cada vez más sofisticadas. Estas tecnologías también nos abren nuevos caminos y oportunidades porque hacen más factible la investigación grupal.

LECTURAS RECOMENDADAS

Bavelas, A. (1971): «Patrones de comunicación en grupos orientados hacia la tarea», en D. Cartwright y A. Zander (eds.), *Dinámica de grupos*, pp. 548-558, México, Trillas.

Festinger, L. (1971): «Comunicación social informal», en D. Cartwright y A. Zander (eds.), *Dinámica de grupos*, pp. 205-214, México, Trillas.

Jiménez Burillo, F. (1981): «Redes de comunicación en grupo», en F. Jiménez Burillo (ed.), *Psicología social*, Madrid, UNED.

Hernández Mendo, A. (1998): «La comunicación grupal», en J. M. Canto (ed.), *Psicología de los grupos: estructura y procesos*, pp. 131-156, Málaga, Aljibe.

Bibliografía complementaria

Dimbleby, R., y Burton, G. (1992): *More than words. An introduction to communication*, Londres, Routledge.

Ellis, R., y McClintock, A. (1991): *If you take my meaning: Theory into practice in human communication*, Londres, Edward Arnold.
Fernández Dols, J. M. (1988): «El acto comunicacional», en M. T. Sanz (ed.), *Psicología de la comunicación*, Madrid, UNED.
Fernández Dols, J. M.; Iglesias, J., y Mallo, M. J. (1990): «Comportamiento no verbal y emoción», en S. Palafox y J. Villas (eds.), *Motivación y emoción: tratado de psicología general*, vol. 8, pp. 255-307, Madrid, Alhambra.
Fernández Dols, J. M. (1994): «El comportamiento no verbal», en F. J. Morales (ed.), *Psicología social*, pp. 361-390, Madrid, McGraw-Hill.
Griffiths, M. (1999): «Internet addiction: Fact o fiction?», *The psychologist, 12,* 5, 246-250.
Hargie, O. (ed.) (1997): *The handbook of communication skills*, Londres, Routledge.
Hartley. P. (1997): *Group communication*, Londres, Routledge.
Preece, J.; Rogers, Y.; Sharp, H.; Benyon, D.; Holland, S., y Carey, T. (1994): *Human computer interaction*, Harlow, Addison-Wesley.
Rungapadiachy, D. M. (1999): *Interpersonal communication and psychology for health care professionals,* Oxford, Butterworth Heinemann.
Reid, M., y Hammersley, R. (2000): *Communicating successfully in groups*, Londres, Routledge.
Sánchez, F. M. (1995): «Los rumores», en L. Gómez y J. M. Canto (eds.), *Psicología social*, Madrid, Pirámide.
Sánchez, F. M., y Canto, J. M. (1995): «La comunicación no verbal», en L. Gómez y J. M. Canto (eds.), *Psicología social*, Madrid, Pirámide.
Tardy, C. H. (ed.) (1988): *A handbook for the study of human communication: Methods and instruments for observing*. *Measuring and Assesing Communication Process*, Norwood, NG, Ablex.
Watzlawick, P. (1981): *Teoría de la comunicación humana*, Barcelona, Herder.

CAPÍTULO 12

Procesos de influencia social en los grupos

12.1. INTRODUCCIÓN

La influencia social constituye uno de los procesos clave que rigen las relaciones tanto interpersonales como grupales y su estudio es considerado como uno de los temas centrales en la psicología social. Tal es su relevancia, que el propio Allport (1954) identificó el estudio de la influencia social como el objetivo propio de la psicología social, «comprender y explicar cómo los pensamientos, sentimientos y conductas de los individuos se ven influidos por la presencia real, imaginada o implícita de otros» (p. 3). Esta relevancia también ha sido destacada por otros tantos autores, aunque expresada de diferentes formas; por ejemplo: la influencia social es el núcleo de la psicología social (Canto, 1994, 1995); una de las áreas de investigación más permanentes de la psicología social (Levine y Russo, 1987); objeto prioritario de investigaciones futuras (Cialdini y Trost, 1998), etc. Pero no sólo ha sido objeto de interés para los psicólogos sociales, sino también para sociólogos, investigadores de mercados, etc.

En este capítulo nos centraremos en la influencia grupal, cómo un grupo de personas consigue cambios en otras personas o en otros grupos. Aunque parte del conocimiento sobre procesos de influencia individual también puede aplicarse a la influencia grupal (por ejemplo, persuasión), existen, no obstante, algunas teorías que se han desarrollado específicamente para dar cuenta de la influencia grupal. Éstas serán las teorías que discutiremos en este capítulo tras el análisis del concepto de influencia.

12.2. CONCEPTO DE INFLUENCIA

En psicología social se ha considerado la influencia social «tanto la capacidad de un individuo para modificar el comportamiento de otros individuos sin recurrir a la fuerza como el cambio de comportamiento que se observa en un individuo cuando interactúa con otro u otros individuos o con el grupo en su totalidad» (Canto, 1998). Para Pérez y Mugny (1988, p. 1), la influencia social hace referencia a «los procesos a través de los

cuales durante las interacciones directas o simbólicas los individuos y los grupos forman, difunden y modifican sus modos de pensamiento y acción». Moscovici y Paichler, en el *Diccionario de psicología social y de la personalidad* (Harré y Lamb, 1992), definen la influencia social como cualquier cambio en las actividades intelectuales, las emociones o las acciones de los individuos provocado por las relaciones con otras personas (individuos, grupos, instituciones o sociedad). En suma, la influencia social hace referencia «a los procesos a través de los cuales las personas influyen de forma directa o indirecta sobre los pensamientos, sentimientos y conductas de los demás» (García Saiz y Gil, 1999, p. 251); para salvar la tautología que encierra esta definición hemos de entender que la influencia significa un proceso de cambio. Para que este cambio tenga lugar algunos autores defienden que es necesario que ambas partes (fuente y destinatario) compartan las mismas representaciones y se refieran al mismo universo de significados (Paicheler, 1988). Sin embargo, hemos de indicar que la influencia social puede ser tanto el resultado de procesos deliberados como de procesos no deliberados, donde las personas que influyen como las que son influidas no son conscientes de la influencia producida o de sus efectos (Baron y colaboradores, 1992).

El estudio de la influencia social podemos remontarlo a 1866, cuando Liebeault introdujo el concepto de *sugestión*, concepto este que puede ser considerado como el precursor de las teorías modernas de la influencia social. La sugestión era considerada como la aceptación irracional de la influencia ejercida por otras personas en base al establecimiento de fuertes lazos emocionales y sociales entre el sujeto sugestionado y el sugestionador. Muy pronto la sugestión se asoció a *hipnosis* al considerarse ésta como una forma extrema de sugestión, siendo la psicopatología la encargada de su estudio. Posteriormente, fue la psicología individual la que se encargó de su estudio motivado en gran parte por uno de los discípulos de Charcot, Sidis, quien mantenía la existencia de una hipnosis y una sugestionabilidad de carácter normal. Pero fue con Binet (1900) cuando el método clínico deja paso al método experimental para estudiar la sugestión, que verá sus primeras luces desde la óptica de la influencia social en Moore (1921) y Allport (1924). También hay que hacer mención que Tarde (1890) y Le Bon (1895), para explicar los comportamientos colectivos de las masas, utilizaron las nociones de sugestión e hipnosis, aunque eso sí como fenómenos básicamente patológicos. El propio Allport negó la validez de las explicaciones proporcionadas por estos autores y recurrió a conceptos, entre otros, como facilitación social e interestimulación recíproca para explicar el comportamiento de los individuos cuando son parte de una masa.

Es precisamente con este autor, con Allport, cuando el tema de la influencia se incorpora como área de interés psicosocial comprendiendo un abanico muy amplio de situaciones y procesos (McGuire, 1985; Ovejero, 1987). Barriga (1982) concreta estas situaciones en las siguientes: situaciones de sugestión, situaciones de persuasión, situaciones de adoctrinamiento y «lavados de cerebro», situaciones de discusión en grupo y toma de decisiones, situaciones de obediencia y situaciones de conformidad.

El interés por cada una de estas situaciones ha variado a lo largo de la historia del estudio de la influencia social. A grandes rasgos, diferenciamos tres grandes etapas. La primera (antes de 1970), principalmente desarrollada en Estados Unidos e interesada por la capacidad de la mayoría para ocasionar en los sujetos conformidad con su visión. La segunda etapa (1960-1980), dominada por los investigadores europeos e interesada en el estudio de las minorías y cómo éstas pueden influir en la mayoría. Los intereses comunes en ambas etapas fueron la identificación de factores que bien inhibían o facili-

taban la influencia mayoritaria o minoritaria. Estas dos etapas corresponderían con los tres grandes tipos de infuencia que Moscovici (1985) concretó en:

- *Normalización*. Influencia recíproca entre miembros que tienen un mismo nivel, que no poseen un juicio o norma previa, ni cuentan con un marco de referencia. Los estudios de Sherif sobre el fenómeno autocinético son el principal ejemplo.
- *Conformidad*. El sujeto cuenta con un marco de referencia y posee una opinión o juicio sobre el estímulo, pero se conforma a los criterios de las otras personas. En el caso de que la presión provenga de un grupo, se produciría conformidad (estudios de Asch), y en el caso de que provenga de una figura de autoridad, se daría *obediencia* (investigación de Milgram).
- *Innovación*. Se originan nuevas normas que sustituyen a las preexistentes (estudios de Moscovici sobre la influencia de las minorías).

La tercera etapa (1980-momento presente) toma un enfoque muy diferente. Su objetivo es integrar las dos tradiciones anteriores y compararlas dentro de un mismo paradigma de investigación que trata de dar respuesta a dos cuestiones importantes. Primera, si la influencia mayoritaria y minoritaria están determinadas por los mismos procesos o por procesos diferentes. Segunda, cuáles son los procesos psicológicos implicados en la influencia mayoritaria y minoritaria. Los epígrafes que siguen desarrollan estos tres estadios.

Otra forma de influencia es la *desindividuación*, en la que los individuos que componen un grupo muestran comportamientos indistinguibles y homogéneos. También existen otras formas de influencia, como las relacionadas con el rendimiento grupal, como facilitación *versus* holgazanería social, pensamiento grupal o polarización grupal, y que serán analizadas en otros capítulos. Aquí, por tanto, nos centraremos en analizar las modalidades de influencia antes enumeradas.

12.3. INFLUENCIA MAYORITARIA

12.3.1. Normalización

Un antecedente de los estudios sobre conformidad de Asch hemos de ubicarlo en los estudios de Sherif sobre el efecto autocinético (normalización). Sherif (1935) mantenía que ante situaciones nuevas, inestructuradas o ante estímulos ambiguos (percepción del supuesto movimiento de un punto luminoso en una sala totalmente oscura) surge en los grupos (cuando los miembros intercambian sus experiencias), y a través de procesos de convergencia (promedio de las opiniones personales), una *norma común* (patrones de respuestas colectivas) que aporta un conocimiento coherente y estable de la situación. La idea principal de Sherif es que cuando el estímulo perceptivo está objetivamente estructurado, los fenómenos de influencia social no tendrán lugar. Se producirá influencia sólo ante la falta de un marco de referencia que daría lugar a la *normalización*.

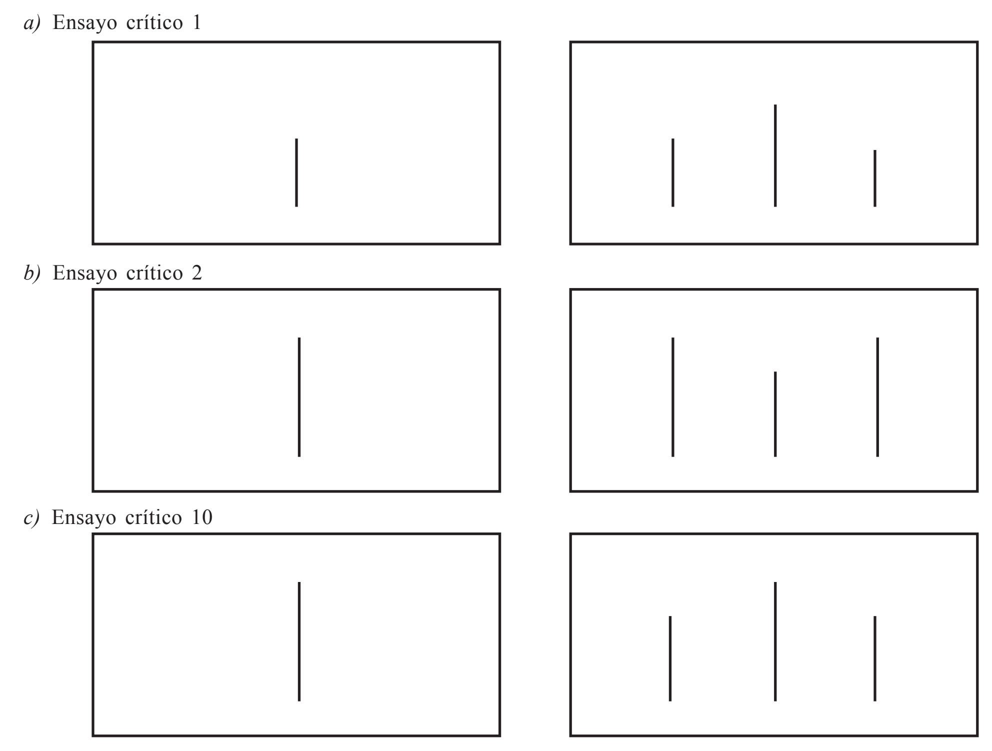
Diferentes autores han resaltado las implicaciones que presentan las investigaciones de Sherif. Turner (1990) interpreta el marco de referencia resultante de la interacción social como la *emergencia de una norma social interiorizada* y constituye el punto inicial de la formación de un grupo psicológico. Jacobs y Campbell (1961) destacan la

convergencia ideosincrática de la norma que constriñe el juicio de los sujetos sin ejercer coerción y que persiste a lo largo del tiempo (la norma adquiere vida por sí misma). MacNeil y Sherif (1976) subrayan el valor que tienen estas normas. Tal es así que incluso en el caso de normas arbitrarias, con la ayuda de algún cómplice, perduran durante bastante tiempo, aunque menor cuanto menos naturales sean las normas. El estudio de Newcomb realizado en el Bennington College nos viene a confirmar en un contexto natural la interiorización gradual que los sujetos realizan de las normas de los grupos (véase el epígrafe correspondiente sobre las normas de grupo).

12.3.2. Conformidad

Los resultados que había obtenido Sherif pueden entenderse y justificarse dado el carácter ambiguo de la tarea. Sin embargo, ¿ocurriría lo mismo cuando los sujetos se enfrentan con una tara concreta que puedan abordar desde una posición definida y clara? Éste fue justamente el punto de partida de Asch (1951) para realizar sus investigaciones sobre la conformidad.

Asch diseñó una tarea de discriminación visual en la que los sujetos debían indicar cuál de las tres líneas de una cartulina tenía igual tamaño a la que figuraba como modelo en otra cartulina (véase la Figura 12.1). Esta tarea se realizaba en grupos de seis a nueve



Nota: En el primero de los doce ensayos críticos, la línea de comparación tercera es la respuesta correcta; sin embargo, el grupo eligió la primera. En el segundo ensayo crítico, la respuesta correcta es la primera, pero el grupo unánimemente eligió la segunda. En el décimo ensayo, la respuesta correcta es la segunda, pero el grupo sugirió la primera.

Figura 12.1. Líneas utilizadas en el paradigma de Asch

miembros que eran, a excepción de uno (sujeto experimental), cómplices del experimentador. Los sujetos expresan su juicio siguiendo el orden en el que estaban sentados. El sujeto experimental ocupaba el penúltimo puesto, conociendo así las opiniones de la mayoría de los miembros antes de dar su respuesta. Los cómplices contestaban de forma correcta en los dos primeros ensayos y de forma incorrecta y unánime en los doce ensayos críticos. Los resultados pusieron de manifiesto que los sujetos experimentales dieron respuestas incorrectas en una tercera parte (36,8 por 100) de los ensayos críticos, lo que no ocurría si los sujetos realizaban la tarea en solitario (grupo control) y, por tanto, sin conocer las opiniones de los demás. Preguntados los sujetos experimentales por sus respuestas, éstos afirmaron: *a)* que se habían dejado llevar porque consideraban que la mayoría estaba en lo cierto y que ellos estaban equivocados (este tipo de respuesta fue dado por la mayor parte de los sujetos); *b)* sólo un sujeto de los que siguió el criterio de la mayoría creyó que las respuestas eran correctas, y *c)* un pequeño número fue consciente de que las respuestas eran incorrectas, pero contestaron siguiendo a la mayoría para no encontrarse solos o mostrarse diferentes.

En estudios posteriores que trataron de replicar el experimento de Asch se modificaron algunas de las condiciones experimentales. Por ejemplo, Crutchfield (1955) separó a los sujetos experimentales en cabinas separadas en las que podían ver las respuestas que daban los demás (respuestas simuladas). Las distintas variaciones que se fueron realizando pusieron de manifiesto que los efectos de la conformidad no son invariables, sino que dependen de diferentes condiciones. Siguiendo a Fernández Dols (1982), las concretamos en las siguientes:

1. Número de la mayoría: la conformidad aumenta progresivamente hasta una mayoría de personas (tres), no apreciándose incrementos significativos a partir de aquí *(efecto de tocar techo)*. Este efecto, no obstante, es controvertido, pues depende de factores como características del grupo, tipo de tarea, si se perciben como fuentes independientes y no como miembros de un mismo grupo, etc. (véase la Figura 12.2).

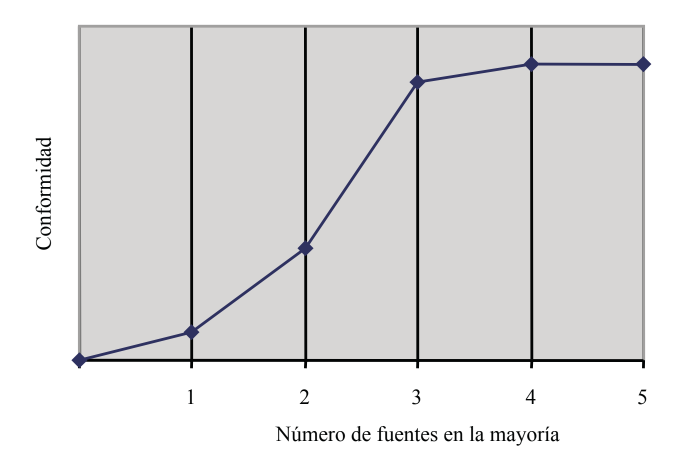


Figura 12.2. Efecto «tocar techo» en la influencia mayoritaria

2. Respuesta en público o en privado: en privado (por ejemplo, escribirla) disminuye significativamente la conformidad.
3. Unanimidad de la mayoría y número relativo de las minorías: si el sujeto cuenta con un aliado, la conformidad disminuye, aunque esto depende del tipo de tareas: para tareas objetivas, cualquier postura discrepante ayuda para no conformarse con la mayoría; pero en temas subjetivos y opinables, se necesita el apoyo de alguien que piense como uno. El aliado hace que el sujeto no se vea obligado a reinterpretar la situación y que perciba puntos de vista diferentes, lo que reduce su temor a que sea rechazado.

Otros estudios han puesto de manifiesto que los efectos de la conformidad son mayores cuando la tarea es difícil, el material es ambiguo o ante situaciones poco estructuradas, en este caso hay indicios de que los sujetos llevan a cabo reorganizaciones cognitivas y perceptivas (Cruces y colaboradores, 1991); cuando la mayoría adopta por consenso una decisión unánime, los sujetos se muestran asustados (Darley, 1966), a los miembros de la mayoría se les atribuye un estatus elevado o competencia sobre la materia; cuando valoran positivamente al grupo y se sienten atraídos por él (Sakurai, 1975); cuando la realización de la tarea supone recompensas o sanciones, si la tarea es difícil y los incentivos son altos se conforman más que si la tarea es difícil, pero los incentivos son bajos (Baron y colaboradores, 1996). También se han aducido razones de edad y personalidad (véase Cuadro 12.1).

Los efectos de conformidad son menores cuando los sujetos experimentales confían en su experiencia, muestran un estatus elevado, no les gusta o no respetan la fuente de influencia (Hogg y Turner, 1987), están muy comprometidos con su visión inicial (Deutsch y Gerard, 1955), adoptan una postura de no conformidad desde el principio, etc. Otro aspecto a destacar es la cultura, ya que el nivel de conformidad varía entre las culturas. En culturas *colectivistas,* la conformidad es mayor que en culturas que tienen una orientación *individualista* (Bond y Smith, 1996). En una cultura colectivista, la conformidad puede significar tolerancia, madurez y autocontrol (Markus y Kitiyana, 1994), no tiene, por tanto, la connotación negativa que se le da en las culturas individualistas. Los roles sociales (Eagly, 1978, 1983), los cambios sociales (Eagly, 1983) son otros tantos factores que afectan a la conformidad.

12.3.3. Por qué nos conformamos

Se han desarrollado diferentes modelos que tratan de explicar la motivación de los sujetos a conformarse. De forma resumida, hemos de mencionar las aportaciones de Festinger y Deutsch y Gerard, principalmente. Festinger (1950) nos propone dos procesos por los que los sujetos se conforman a la mayoría del grupo. El primero tiene que ver con la construcción social de la realidad. Festinger parte del supuesto que todos nosotros tenemos un número de creencias sobre el mundo. Éstas actúan como miniteorías, guían nuestras acciones y nos ayudan a interpretar los eventos sociales. Por ello, es importante para nosotros contar con algún modo de verificar o examinar nuestras teorías. Pero a diferencia de las teorías científicas formales, no contamos con medios objetivos para hacerlo. Anticipando su teoría de la comparación social (Festinger, 1954), Festinger hipotetizó que, ante la ausencia de criterios objetivos, la comparación se realiza con los demás y la aceptación del criterio de verdad que éstos representan hace que las personas

Cuadro 12.1. Una muestra de características de personalidad que están relacionadas con la conformidad o no conformidad (cfr. Forsyth, 1999)

Autoritarismo	Las personas autoritarias respetan y obedecen a las autoridades y a las convenciones sociales, mantienen el *status quo* (Altemeyer, 1988).
Dependencia	Personas muy dependientes exhiben mayor concordancia, conformidad y sugestionabilidad, así como sensibilidad a las pistas interpersonales.
Identidad de género	Los individuos masculinos y andrógenos se conforman menos a las tareas neutras en términos de género que los individuos femeninos (Bem, 1975).
Individuación	Las personas que tienen un gran deseo de diferenciarse públicamente de las otras persona están más dispuestas a expresar opiniones disidentes y a contribuir más para las discusiones del grupo (Whitney, Sagrestano, Maslach, 1994).
Inteligencia	Personas menos inteligentes y que no están seguras de sus capacidades se conforman más (conformidad e inteligencia están negativamente correlacionadas, $r = -0{,}63$) (Crutchfield, 1955).
Autoinculpación	Adolescentes que tienden a culparse a sí mismos por resultados negativos se conforman más que los individuos que tienen una baja autoinculpación (Costanzo, 1970).
Autoestima	Individuos con baja auto-estima se conforman más que los individuos que tienen una auto-estima moderada o alta (Berkowitz y Lundy, 1957).
Automonitorización	Las personas que se monitorizan mucho, por las altas tendencias de autopresentación, se conforman más cuando se esfuerzan por provocar una impresión positiva (Chen, Shechter y Chaiken, 1996).

se conformen. Las personas generalmente valoran la uniformidad en los grupos y se comportarán para mantenerla. Las presiones hacia esta uniformidad serán más relevantes en situaciones nuevas o ambiguas, ya que hay menos claves «objetivas» para guiar nuestros juicios (recordar el efecto autocinético de Sherif). Este consenso social también será más valorado cuando las decisiones tienen importantes consecuencias.

El segundo determinante de conformidad identificado por Festinger es la presencia de algún objetivo grupal importante. Cuando un grupo tiene un objetivo claramente definido, éste puede, por sí mismo, inducir uniformidad de acción entre los miembros del grupo, especialmente cuando el logro del objetivo depende de la suma de los esfuerzos de los miembros del grupo.

Ahora bien, estas dos explicaciones no son suficientes para dar cuenta de la conformidad observada en los experimentos de Asch. En primer lugar, la situación no era ambigua. Las opiniones de las personas sobre la longitud de las líneas son objetiva y fácilmente verificables; ¿por qué entonces influyeron las opiniones incorrectas de los confederados? Por otro lado, no se daba un grupo real o cohesivo. Los participantes tomaron parte en lo que ellos pensaban era un experimento de juicio de percepción *individual*. Ninguno de los criterios tradicionales para definir la existencia de un grupo (interdependencia, identificación, etc.) se daban. Por tanto, las presiones por lograr un objetivo grupal (segundo motivo propuesto por Festinger) no estaban presentes.

Considerando estas anomalías, Deutsch y Gerard (1955) sugirieron una tercera razón para la conformidad, que es realmente el anverso de la función de la realidad social propuesta por Festinger. Las personas tienden a conformarse no porque confíen en los juicios de los confederados para definir la realidad, sino para evitar la posibilidad del ridículo social, «de quedarse solo». Existe evidencia de que nos sentimos atraídos por los que tienen actitudes similares a nosotros o, mejor aún, rechazamos a aquellos con actitudes diferentes a las nuestras. Así, si nos disgustan aquellos que están en desacuerdo con nosotros, podemos razonablemente anticipar que a los otros les disgustaremos si expresamos opiniones muy diferentes de las suyas. Asumiendo que muchas personas prefieren ser vistas como semejantes más que como diferentes, entonces esto puede llegar a ser un motivo para explicar la conformidad a la opinión de la mayoría. Deutsch y Gerard etiquetaron esta forma de conformidad como *influencia normativa* para diferenciarla de la *influencia informativa* implícita en la argumentación de Festinger.

Por tanto, según Deutsch y Gerard (1955), existen dos tipos de influencia: normativa e informativa. La primera, es la influencia para conformarse a las expectativas positivas de los otros; la segunda, representa la influencia para aceptar la información obtenida de los demás como evidencia de la realidad. Los efectos de ambas influencias dependen de diferentes factores, como el tipo de tarea, se relacionan con diferentes orientaciones (hacia la tarea: informativa; hacia el grupo y aspectos socioafectivos: normativa) y son diferentes: la influencia normativa parece producir sumisión, pero no aceptación, y la influencia informativa, ambas. Hay que añadir que, habitualmente, ambas actúan de forma complementaria en la vida real, como se puso de manifiesto en el estudio de Newcomb.

La evidencia empírica (véanse Cialdini y Trost, 1998) ha puesto de manifiesto que la *influencia normativa* es mayor cuando:

— Se refuerzan las respuestas conformistas.
— Se establecen metas de grupo.
— Surgen conflictos entre grupos.
— Los sujetos poseen un estatus medio.
— Existe miedo al castigo por parte de los sujetos que se desvían y rechazo hacia los desviados actitudinales.

Respecto a la *influencia informativa*, ésta es mayor cuando:

— El sujeto se muestra menos seguro en la validación de su posición.
— Cuando la tarea es más difícil y el estímulo más ambiguo.
— Cuando el grupo se ha mostrado coincidente con el sujeto.
— Cuando la fuente de información se muestra confiada en sí misma y es percibida como competente y como juez independiente en la defensa de su postura.

Una tercera explicación a añadir a la influencia informativa y normativa es la *influencia interpersonal*. Más que proporcionar información o reiterar las normas de grupo, en ocasiones los sujetos recurren a tácticas verbales o no verbales para inducir cambio. Schachter (1951) verificó la influencia interpersonal colocando tres tipos de confederados («desviados») en grupos de discusión de estudiantes que tenían que resol-

ver un problema de relaciones humanas sobre un chico delincuente y su familia. A uno de estos confederados se le instruyó para que tomase una posición desviada en el grupo *(desviado)*. Una vez que la posición del grupo comenzase a cristalizar su trabajo, era argumentar por un punto de vista directamente opuesto utilizando algunos argumentos estándares. El segundo confederado *(deslizante)* también asumió un rol de desviado inicialmente, pero en el transcurso de la discusión debería cambiar su posición en línea con el resto del grupo. El tercer confederado tuvo un papel más fácil, ya que tenía que seguir la opinión prevaleciente del grupo *(modal)*.

En la Figura 12.3 se resumen los resultados obtenidos. En muchos casos, los grupos se comunicaron con el deslizante y el modal en una tasa relativamente baja a lo largo de la sesión, mientras que las comunicaciones con el desviado aumentaron durante los primeros treinta y cinco minutos de discusión. Pasado este tiempo, algunos grupos comenzaron a rechazar a este confederado. Estos grupos se mostraban más cohesivos y consideraban la tarea como relevante (deslizante «b»). En los grupos en los que el desviado no experimentó este rechazo aumentó el número de comunicaciones.

Los resultados de Schachter ponen de manifiesto la diferencia entre reacciones inclusivas y exclusivas a las minorías. Muchos de sus grupos manifestaron una reacción inclusiva al desviado: la comunicación entre la mayoría y la minoría fue intensa y hostil, pero la minoría se percibió como del endogrupo. No obstante, si tiene lugar una reacción exclusiva, la comunicación con el desviado disminuye y es percibido como fuera del grupo por los miembros mayoritarios. Una reacción exclusiva es más probable que tenga lugar cuando los miembros del grupo piensan que su grupo es muy heterogéneo. Los grupos altamente cohesivos también en ocasiones redefinirán los límites del grupo si el disidente es inflexible y el tema es importante. Cuando los sujetos puntuaron el grado de simpatía o agradabilidad con los otros, los desviados fueron los menos votados, mientras que los «modales» recibieron el mayor número de votos. Este rechazo fue más pronunciado en los grupos más cohesivos.

Estudios posteriores han replicado esta relación entre rechazo y no conformidad, aunque estudios más recientes señalan que determinados factores situacionales aumentan la magnitud de esta relación (Tata y colaboradores, 1996). La relevancia de la tarea, la cohesión, la interdependencia, la conducta extrema y el grado de amenaza poseído por el disidente aumentan el rechazo. La contribución del desviado a la tarea, normas grupales que animan la desviación y la innovación y una historia previa de conformidad reduce la probabilidad de rechazo.

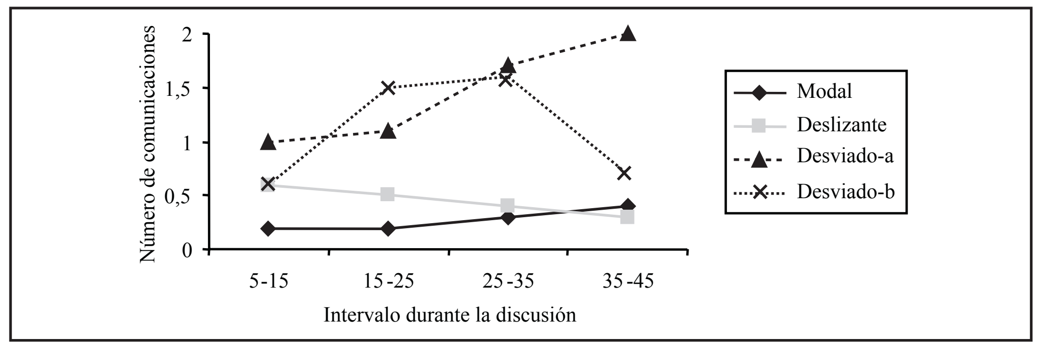


Figura 12.3. Cómo reacciona un grupo a un disidente que rehúsa conformarse (cfr. Schachter, 1951)

Schachter encontró que el «deslizante» no fue mejor visto que el «modal». Levine y colaboradores (por ejemplo, Levine, Saxe y Harris, 1976) confirmaron esta tendencia; encontraron que un disidente menor (deslizante) a menudo conlleva un cierto rechazo. Como se manifiesta en la Figura 12.4, un deslizante que eventualmente está de acuerdo con la opinión mayoritaria será menos aceptado que un conformista. La conformidad inicial y el subsiguiente desacuerdo también generaron menos atracción, sugiriendo que los sujetos que guardan sus quejas para el final de una discusión grupal serán menos preferidos (Kruglanski y Webster, 1991). Estas reacciones al disidente probablemente reflejan las tendencias de los miembros del grupo a sentirse más atraídos, o verse más semejantes, con las personas que son similares a ellos en algunos aspectos (Pendell, 1990).

También se han desarrollado otras explicaciones alternativas a este modelo de dos procesos (influencia normativa e informativa) que consideran que la conformidad se produce por el deseo de evitar el conflicto o por procesos de categorización social. La primera explicación la consideraremos cuando analicemos las relaciones minoría-mayoría. La segunda explicación ha sido elaborada siguiendo la teoría de la categorización del yo (Turner, 1991).

Desde esta teoría se argumenta que la identidad social compartida es la base de la influencia mutua entre las personas. Se asume que la despersonalización, la creación de similaridad mutuamente percibida entre los miembros del endogrupo, no sólo lleva a un mayor consenso conductual en términos de normas y valores que definen el grupo de uno, sino que también produce expectativas compartidas entre los miembros del endogrupo. Cuando esto no es así, se produce una incertidumbre subjetiva sobre la validez

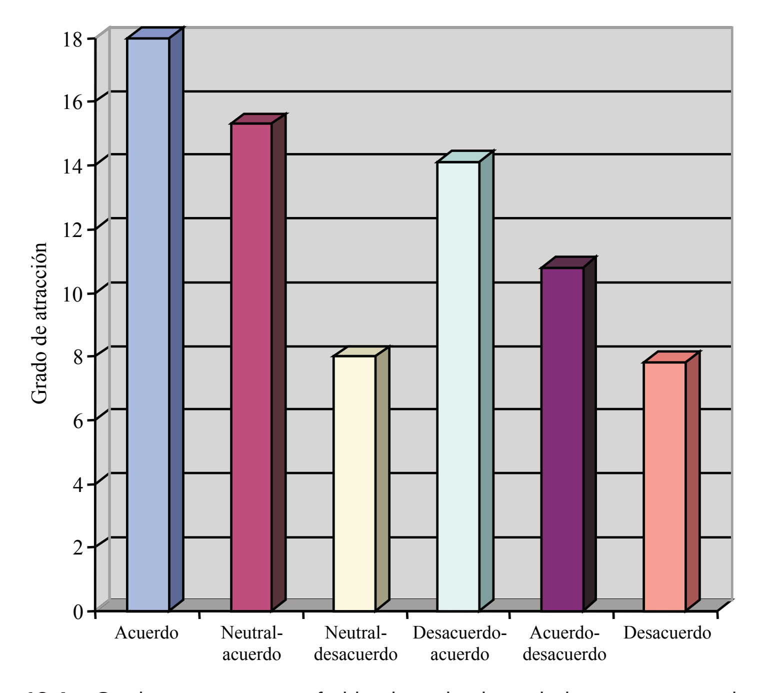


Figura 12.4. Grado en que son preferidos los miembros de los grupos cuando están en desacuerdo con la mayoría

de los juicios de uno mismo que tiene que ser resuelta. En suma, las ideas básicas son (Turner, 1999):

a) La identidad social es la precondición de la influencia mutua.
b) El desacuerdo dentro del grupo crea incertidumbre, que debe ser resuelta a través de la recategorización del yo y de los otros como diferentes.
c) El juicio o la conducta de uno es validada (como correcta, deseable, apropiada) en la medida en que participa y ejemplifica una norma endogrupal.

En consecuencia, según la teoría de la autocategorización, la influencia social se produce cuando el destinatario percibe desacuerdo entre él y la fuente de influencia, percibe que ambos forman parte del mismo grupo y la posición que defiende la fuente de influencia representa la norma del grupo (es prototípica). Turner etiquetó esta forma de influencia como *influencia informativa referente* para diferenciarla de los otros dos tipos de influencia que hemos discutido antes. Si esta teoría es correcta, entonces las personas se verían más afectadas por fuentes de influencia procedentes del endogrupo más que de algún exogrupo. Existe bastante evidencia a favor de esta propuesta. Abrams y colaboradores (1990) realizaron una modificación del paradigma de Asch, los confederados fueron estudiantes bien del mismo grado (psicología) o de distinto grado (historia antigua). Las respuestas se dieron bien pública o privadamente. Los resultados manifestaron mayor conformidad a las respuestas de los confederados en la condición de endogrupal (mismo grado) que en la condición exogrupal (distinto grado) y más en la condición de manifestación pública que en la privada.

Levine y Moreland (1998) han analizado las consecuencias que se derivan de esta teoría y que suponen diferencias sustanciales con respecto a las anteriores en los siguientes términos: la influencia es el resultado de compartir con los demás alguna pertenencia categorial importante y no la condición previa para la formación y mantenimiento del grupo; la incertidumbre subjetiva no se basa en la ambigüedad del estímulo, sino en el hecho de que otras personas similares discrepan de forma no esperada respecto a la posición que mantiene uno; el movimiento hacia la posición prototípica del endogrupo no refleja influencia normativa e informativa, sino que ocurre debido a que la posición normativa del grupo es vista como subjetivamente válida.

Todas estas explicaciones, aunque importantes, no parecen explicar toda la complejidad del proceso, pues en situaciones en las que se han eliminado los mecanismos de influencia defendidos por estas teorías (influencia normativa, informativa y autocategorización) se sigue produciendo conformidad. Pérez y Mugny (1991) entienden que es preciso emplear mecanismos de distinta naturaleza, en este caso son *representaciones sociales* del conocimiento que asignan validez a un juicio cuando todos los observadores realizan un mismo juicio uniforme.

Actualmente se considera (Cialdini y Trost, 1998) que las investigaciones sobre la conformidad han aportado un conjunto consolidado de conocimientos, un marco teórico explicativo y métodos de investigación contrastados. Cialdini y Trost insisten en los potenciales beneficios que presenta la conformidad, como son permitir a los sujetos creer que ven las cosas de forma más correcta, obtener la aprobación y apoyo de aquellas personas deseables y evitar una imagen de sí mismos como personas diferentes, desviadas e intransigentes. Tenemos nuestras dudas a este respecto, ya que supone considerar que la mayoría está en lo cierto, lo cual no siempre es así.

12.4. INFLUENCIA MINORITARIA

Hasta aquí se ha analizado la influencia en un solo sentido: de mayoría a minoría. En los años setenta, un grupo de investigadores europeos cambiaron la perspectiva de investigación y empezaron a preguntarse sobre las minorías y su influencia en la mayoría (innovación). Esta ruptura fue protagonizada por Moscovici, Lage y Naffrechoux (1969), que trataban de descubrir el impacto de la presión minoritaria sobre un grupo mayoritario numéricamente. Estos autores, utilizando el denominado paradigma «azul-verde» —basado en el de Asch para estudiar la conformidad—, proyectaron diapositivas azules ante grupos formados por dos cómplices y cuatro sujetos ingenuos. Los cómplices afirmaban de forma unánime ver diapositivas «verdes». Los resultados obtenidos indicaron que en torno al 8,41 por 100 de las respuestas estimaban que la diapositiva azul era verde. Si comparamos la influencia obtenida por las mayorías en el paradigma de Asch (33 por 100) con la influencia producida por las minorías en el paradigma de Moscovici (8,41 por 100), las diferencias cuantitativas entre ambas modalidades de influencia son manifiestas. Pero el interés aquí radica en determinar los niveles en los que la influencia social surge y las vías por las que la influencia minoritaria tiene lugar frente a la influencia mayoritaria (véase el trabajo de González y Canto, 1995, para una revisión completa y detallada de la complejidad teórica y experimental sobre influencia minoritaria).

A partir de aquí, Moscovici (1981) desarrolla su *teoría de las minorías activas*, señalando que la influencia de éstas no radica en la naturaleza de su orientación ni en la magnitud de la presión que ejerce, sino en su *estilo de conducta* (consistente o no). Contrasta así el *modelo genético* de la influencia social frente a los modelos tradicionales de la influencia social (denominados por Moscovici *modelo funcionalista*) predominantes hasta el momento. Una minoría consistente, según Turner (1991), rompe la norma establecida y genera dudas e incertidumbre en la mayoría, se hace «visible» atrayendo la atención sobre sí, muestra que hay una alternativa, un punto de vista coherente; demuestra seguridad, confianza y compromiso con su punto de vista; muestra que no cambiará o se conformará por el mero hecho de ser minoría y propone como solución para restaurar la estabilidad social y la coherencia cognitiva que la mayoría cambie hacia la minoría.

Pero la consistencia por sí sola no es suficiente. Mugny (1981) completa la tesis de Moscovici señalando que la consistencia es condición necesaria, pero no suficiente, para producir el resultado de la innovación. Es indispensable, además, la concurrencia de un «estilo de negociación flexible», es decir, la adaptación elástica de la minoría a la población, de modo que sin renunciar a la propia consistencia pueda adoptar ciertos compromisos con aquélla. Una minoría excesivamente rígida probablemente puede ser percibida como dogmática, inflexible, poco realista, interesada en la búsqueda de un compromiso, con lo que disminuirá su influencia potencial.

Otros factores que contribuyen a incrementar la capacidad de influencia de la minoría en la mayoría, o al menos aumentar las dudas con respecto a la postura mayoritaria y que ésta intente buscar otras opciones, son (Van Dyne y Saavedra, 1996):

— El carácter nómico (no conformarse con la norma mayoritaria y proponer una alternativa) frente al carácter anómico (no presentar alternativa).
— Mayor adecuación al contexto social.
— Mayores «créditos idiosincráticos», es decir, ganarse el respeto de los demás.
— Ruptura de la unanimidad de la mayoría.

— Heterogeneidad de la minoría: la minoría representa a diferentes grupos, por lo que hay menos probabilidad de que sea considerada por la mayoría como partidista o interesada.
— Ausencia del grupo de referencia mayoritario: la minoría accede a sujetos aislados de una mayoría.
— Apoyo social: facilita la posible influencia de la minoría.
— Ofrecer argumentos que contradicen la mayoría (Clark, 1990).
— Las minorías son más influyentes cuando la mayoría duda sobre lo adecuado de su posición (Witte, 1994).
— Las minorías que explican sus argumentos en términos «creo que es importante que cooperes conmigo; sé lo que estás haciendo» son más influyentes que las minorías que adoptan un estilo más apagado (Shackelford, Wood y Worchel, 1996).
— Las minorías que deliberadamente eligen la cabecera de la mesa son más influyentes que las minorías que se sientan al lado de la presidencia (Nemeth y Wachtler, 1974).
— Las minorías flexibles que dan pequeñas concesiones a la mayoría que las minorías rígidas (Pérez y Mugny, 1996).

Los efectos de la influencia minoritaria, en comparación con los de la mayoría, son más profundos y duraderos en actitudes y percepciones que se generalizan a nuevos contextos y a lo largo del tiempo (Maass y colaboradores, 1987). En palabras de Pérez (1994, p. 670): «... la mayoría tiende a producir *complacencia*, es decir, el individuo cede ante ella sin cambiar en privado su manera de juzgar, percibir o pensar en un objeto... Por el contrario, la *minoría* tiende a producir el denominado efecto de *conversión*, es decir, una resistencia manifiesta que se acompaña, empero, de cambios latentes, indirectos, diferidos...».

12.5. ENFOQUES TEÓRICOS EN LOS PROCESOS DE INFLUENCIA MAYORITARIA Y MINORITARIA

Al comienzo del capítulo identificamos tres fases cronológicas de investigación. Las dos primeras examinaron la influencia mayoritaria y minoritaria, respectivamente. La tercera fase (1980-momento actual) da el paso lógico de examinar tanto la influencia mayoritaria y minoritaria dentro del mismo paradigma. Esta investigación se centra en comparar los procesos psicológicos implicados en cada tipo de influencia y considerar si están determinados por el mismo proceso (modelos de proceso único) o por procesos diferentes (modelos de procesos duales).

12.5.1. Modelos de un solo proceso de influencia grupal

Los modelos explicativos de un solo proceso (o modelos matemáticos en términos de Parks y Sanna, 1999) son aquellos que consideran que la influencia ejercida por la mayoría y la minoría es la misma, aunque con variantes. Se centran sólo en la influencia manifiesta y no entran a explicar los mecanismos o procesos por los que la influencia social resulta efectiva. En general, la psicología social norteamericana se acoge a estos modelos (Clark, 1995; Latane y Bourgeois, 1995). Caben destacar aquí las siguientes

propuestas: teoría del impacto social, teoría de la autoconsciencia, modelo de influencia social —para algunos autores (por ejemplo, Martin y Hewstone, 2001) agrupados todos ellos bajo la denominación de modelos matemáticos— y teoría de la autocategorización.

La *teoría del impacto social* (Latané, 1981; Latané, Nowak y Liu, 1994) propone que la influencia está en función de la *fuerza* (estatus, poder o competencia) de quien la origina (fuente) y de quien la recibe, del *número* de personas que componen ambos y de la *proximidad* entre ambos. En expresión matemática, sería $SI = f(SIN)$, donde SI es la cantidad de impacto social y S, I y N representan la fuerza, la proximidad y el número de fuentes. Existe una amplia evidencia que apoya los supuestos de esta teoría y ha sido aplicada con éxito a una variedad de tópicos, desde la conformidad al rendimiento social y a una variedad de situaciones, como restaurantes, testigos en una sala de tribunal, etc. (Wolf y Bugaj, 1990).

Como con otras teorías, se ha cuestionado su utilidad predictiva (por ejemplo, Mullen, 1983). Dos de los componentes de la teoría del impacto social, fuerza e inmediatez, han recibido muy poca atención en la investigación y lo que se ha hecho al respecto ha recibido un apoyo contradictorio (Mullen, 1985). Ello es porque desafortunadamente estos dos elementos están definiendo características que ayudan a diferenciar la teoría del impacto social de otras teorías de influencia grupal. Posteriormente, la investigación ha pretendido evaluar los efectos de la inmediatez y fuerza, así como el número (por ejemplo, Latané y colaboradores, 1995; Sedikides y Jackson, 1990). Finalmente, la ecuación matemática para el impacto social llega a ser un poco más compleja cuando se toman en consideración el objetivo y la fuente del impacto junto con sus respectivos efectos. La formulación completa de la teoría del impacto social (véase Jackson, 1987) está representada por la equación $SI = k\,(S^{a}I^{b}N^{c}{}_{fuentes}/S^{x}I^{y}N^{t}{}_{objetivos})$. Estos supuestos todavía no se han examinado dentro de un mismo estudio (Parks y Sanna, 1999).

La *teoría de la autoconsciencia* (Duval y Wicklund, 1972; Mullen, 1983) propone que las personas son más autoconscientes en la medida que el grupo es más pequeño, por lo que aumentará el conformismo y el número de conductas pro sociales, disminuyendo los comportamientos antisociales y la «holgazanería social». La influencia grupal es vista como la resultante de la relación (ratio) entre el número de miembros de tu propio grupo y el número de miembros de otro grupo. Parks y Sanna (1999) nos pone el siguiente ejemplo: «Si tú estás con un pequeño grupo de seguidores republicanos en un gran salón lleno de demócratas, entonces la teoría de la autoconsciencia predice que tú serás más influible cuando tu grupo (republicanos) es más pequeño respecto al tamaño del otro grupo (demócratas)» (p. 28). La relación del propio grupo con otro grupo está representada por lo que es conocido como la ratio «el otro-con el total» (OTR), que es $O/(O + S)$, donde O es el número de personas en el otro subgrupo y S es el número de personas del propio subgrupo. Por ejemplo, cuatro activistas defensores de los derechos de los animales que tratan de cambiar la opinión de un sujeto, la influencia predicha sería $4/(4 + 1) = 0{,}80$. Si este sujeto estuviese en un grupo de tres amigos que tratan de ser influidos por una persona defensora de los derechos de los animales, la influencia predicha en este caso sería $1/(1 + 4) = 0{,}20$.

Al igual que la teoría del impacto social, existe una importante evidencia en apoyo de la teoría de la autoconsciencia y esta evidencia procede de una variedad de áreas tanto en contextos de laboratorio como en investigaciones de campo. Un punto importante de esta teoría es que propone un proceso de influencia grupal, a saber: la autoconsciencia. Otro aspecto positivo es la facilidad de su cálculo (el OTR), lo que facilita el

acceso a algunos investigadores grupales y que puede ser tan buen predictor de la influencia grupal como las funciones de poder más complejas de otros modelos. No obstante, se precisa más investigación para analizar la naturaleza exacta de la autoconsciencia, ya que hay muy pocos trabajos donde la autoconsciencia se mide directamente, pues normalmente es inferida (Chapman, 1991). Otro punto débil es que esta teoría se centra tan sólo en la variable número para dar cuenta de la influencia grupal; no existe una consideración de otras variables como la fuerza o la inmediatez.

El *modelo de impacto social* (Tanford y Penrod, 1984) completa las teorías anteriores al considerar que la influencia no aumenta progresivamente hasta el infinito según el tamaño de la fuente, sino que tiene un límite a partir del cual la influencia disminuye según aumenta el tamaño de la fuente; ese límite se sitúa, aproximadamente, en el tercer miembro añadido. Según este modelo, el segundo y tercer miembro del grupo son los que tienen más impacto sobre la conformidad, mientras que la teoría del impacto social propone al primer miembro del grupo.

Este modelo se desarrolló para intentar explicar los procesos de influencia grupal en términos de una combinación matemática del número de fuentes y del número de objetivos, teniendo en cuenta tanto las influencias mayoritarias y minoritarias. Su expresión matemática es $I = 1^{*}e^{-4e-(s1,75)/T}$, donde I representa la cantidad de influencia social (normalmente representada como un porcentaje), S representa el número de fuentes elevado a un exponente de –1,75, T representa el número de objetivos y e es el antilogaritmo natural de 1 (2,7183...). Los resultados de esta ecuación es una serie de curvas en forma de *S* que dan cuenta de la influencia mayoritaria y minoritaria dentro de una única función de poder.

Hasta ahora, el modelo de influencia social de Tanford y Penrod ha tenido poco interés investigador. La evidencia para el modelo está basada principalmente en simulaciones en el ordenador. Frente a otros modelos, este modelo predice que la influencia es más grande para la segunda o tercera fuente añadida que para la primera. El modelo tiene algunas implicaciones potenciales importantes, ya que intenta dar cuenta tanto de influencias minoritarias y mayoritarias, lo que algunos otros modelos de influencia grupal no hacen. Por ejemplo, en tareas de toma de decisiones (por ejemplo, jurados) se ha demostrado que las minorías simples ejercen poca influencia sobre las decisiones de la mayoría. No obstante, en contra de otros modelos, Tanford y Penrod intentan dirigir las influencias recíprocas; por ejemplo, algunas veces las minorías pueden tener influencia si son consistentes en sus argumentos. La debilidad de este modelo, no obstante, está en el hecho de que por ahora se basa principalmente en simulaciones de ordenador y que es algo exotérico, dependiendo muchas de sus predicciones en las curvas de crecimiento en forma de *S* (Parks y Sanna, 1999). Otra debilidad radica en que este modelo no ha generado la investigación necesaria para examinar sus predicciones con respecto a la influencia minoritaria (para una excepción, véase Clark, 1998).

Todos estos modelos de influencia grupal ofrecen ideas interesantes sobre el proceso de influencia social, pero se precisa más investigación para comparar y contrastar estas teorías (por ejemplo, Tindale y colaboradores, 1990) y determinar las condiciones bajo las cuales cada modelo puede hacer contribuciones únicas o complementarias. Para García Saiz y Gil (1999), el problema de estos modelos es que se centran en el resultado manifiesto de la influencia y no explican realmente los procesos.

Desde la *teoría de la autocategorización* se sugiere que una minoría sólo tendrá influencia si es definida como un subgrupo del endogrupo y evita ser categorizada como

parte del exogrupo. No obstante, la investigación nos muestra que la minoría a menudo tiene más influencia indirecta que directa. La teoría de la autocategorización intenta explicar esto sugiriendo que la influencia indirecta ocurre cuando existe un cambio de perspectiva del intragrupo al intergrupo. Desde la perspectiva intergrupal, los sujetos perciben la minoría en un contexto más amplio y comienzan a verla como «parte de nosotros». En este caso, la minoría puede llevar a un cambio indirecto. La evidencia viene de las investigaciones de David y Turner (1996, 1999), quienes encontraron conformidad mayoritaria y conversión minoritaria *sólo* cuando la fuente de influencia se categorizó como similar al objetivo de influencia.

En el contexto de los debates ambientales habidos en Australia sobre la conservación de áreas de selva tropical, Davis y Turner (1996) diseñaron un estudio en el que se les pedía a los estudiantes escuchasen un cinta de un grupo de presión a favor (o en contra) de la conservación y que fue calificado como moderado (posición mayoritaria) o extremista (posición minoritaria). A continuación se registraron sus actitudes sobre la conservación en la condición «inmediatamente» y «después de 3-4 semanas». El propósito de esta evaluación repetida de sus actitudes fue examinar la existencia de efectos latentes de influencia, que ha sido atribuido a las minorías. Como se refleja en la Figura 12.5, sólo los mensajes «endogrupales» tuvieron un efecto positivo para cambiar las actitudes en esa dirección; los mensajes del exogrupo tuvieron un efecto inverso o se polarizaron. El patrón de influencia creado por los mensajes del endogrupo es interesante: el beneficio inmediato es con la mayoría, mientras que pasadas unas semanas aquellos que oyeron el mensaje minoritario mostraron mayores efectos. Otros estudios han confirmado este efecto poderoso de categorización sobre la magnitud y dirección de la influencia social (Álvaro y Crano, 1997).

Existen, no obstante, algunas circunstancias que pueden ser más eficaces expresar un punto de vista minoritario fuera del endogrupo. Una de tales circunstancias es cuando esa opinión minoritaria es en sí misma una posición desviada o no representativa del exogrupo. Por ejemplo, podemos simpatizar con un argumento que es manifestado por uno de nuestros oponentes políticos porque es una expresión de disidencia que puede aumentar la unidad del endogrupo; el mismo disidente, desde dentro del endogrupo, podría tener el efecto contrario. Otra razón del porqué las personas del endogrupo pueden ser influyentes es que pueden llegar a ser temporalmente recategorizados como miembros del endogrupo, al menos en el caso concreto que es saliente en ese momento. Como Volpato y colaboradores (1990) observaron, «el enemigo de mi enemigo es mi amigo».

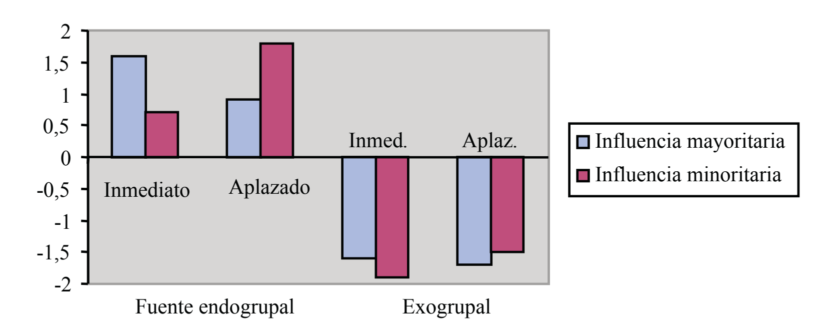


Figura 12.5. Influencia inmediata y latente de las mayorías/minorías endogrupales y exogrupales (adaptado de David y Turner, 1996)

Las predicciones de la teoría de la autocategorización respecto al cambio indirecto difieren de la teoría de la conversión de Moscovici. De acuerdo a la teoría de la conversión, es la desviación de la minoría lo que promueve la validación y desencadena la conversión, mientras que para la autocategorización la conversión sólo ocurre para las minorías categorizadas como similares al *self.* La investigación sobre influencia minoritaria endogrupal y exogrupal proporciona una oportunidad para examinar las predicciones de estas teorías (para una revisión, véanse Pérez y Mugny, 1998). Para ambas, la minoría endogrupal tendrá más influencia que una minoría exogrupal y la investigación confirma esta predicción (por ejemplo, Crano y Chen, 1998).

No obstante, difieren respecto al impacto de las minorías endogrupales y exogrupales sobre la influencia indirecta o privada. De acuerdo a la teoría de la conversión, cabe esperar que una minoría exogrupal será más distintiva que una minoría endogrupal y, por consiguiente, mayor probabilidad de que produzca conversión. La teoría de la autocategorización, por el contrario, predice que sólo podrá existir influencia cuando los otros son similares y, por consiguiente, una minoría exogrupal no deberá producir cambio privado. Como David y Turner establecen: «Cualquier evidencia de que la pertenencia exogrupal psicológica pueda producir influencia es contrario a la teoría» (p. 182). La evidencia a este respecto es contradictoria. Mientras que algunos estudios han encontrado que las minorías exogrupales tienen mayor influencia privada que pública (por ejemplo, Aebisher y colaboradores, 1984), otros estudios no han encontrado este efecto (por ejemplo, Clark y Maass, 1988). Finalmente, problemas relacionados con la definición de estatus endogrupal y exogrupal hacen difícil la comparación de estudios (por ejemplo, David y Turner, 1996).

12.5.2. Modelos de dos procesos de influencia grupal

Frente a los modelos matemáticos de influencia —o modelos de un solo proceso— existe un segundo grupo de teorías que proponen que la influencia mayoritaria y minoritaria siguen procesos diferentes. Los defensores de esta perspectiva (procesos duales) argumentan que los modelos matemáticos de influencia sólo examinan el cambio a un nivel superficial y proponen que los procesos de influencia mayoritaria y minoritaria difieren en la medida en que ellos efectúan cambios cognitivos y conductuales.

Estos modelos diferencian entre *sumisión* y *validación* (Moscovici, 1980; Moscovici y Personnaz, 1980; Pérez y Mugny, 1988). Las mayorías activan un proceso de *comparación social*, según el cual los sujetos observan las respuestas de los demás para poder adaptarse a ellas. Prefieren acatar la opinión de la mayoría (aunque les parezca un error —influencia normativa—) que mantener su opinión en solitario, porque así presentan una imagen valorada positivamente. En la mayor parte de las ocasiones implica *sumisión* a la presión social.

Por el contrario, éste no sería el mecanismo de las minorías y por ello en este caso no se da influencia directa. Las minorías activan un proceso de *validación*, según el cual los sujetos analizan la realidad para tratar de comprender el punto de vista de la minoría. La presión mayoritaria aumenta el conformismo y, en cambio, la minoritaria genera un conflicto interno en la persona que la recibe, llevándola a validar el mensaje que le reiteran («si tanto insisten, quizá tengan razón»).

De esta forma, el grupo mayoritario influye por comparación social, se centra más en la fuente (foco interpersonal), y el minoritario influye por validación, se centra más

en el objeto o mensaje (foco estimular), pone en marcha un pensamiento más divergente (considerar diversas alternativas) y menos defensivo. Características como distintividad, credibilidad y resistencia a la presión grupal facilitan este tipo de actividad cognitiva de la minoría. La consecuencia de la «distintividad categorial» es su mayor atención hacia sus miembros y sus argumentos. Respecto a la credibilidad, aunque los estudios sobre la influencia de la mayoría/minoría sugieren que las fuentes de influencia menos creíbles producen más pensamiento divergente, todavía no se conoce muy bien los procesos que subyacen a la fuente de credibilidad. Y en cuanto a la resistencia a la presión grupal, el hecho de que las minorías resistan de manera consistente la presión de la mayoría hace que sean percibidas como más seguras, convencidas y comprometidas con su mensaje, lo que puede incrementar su credibilidad. Veamos algunas teorías explicativas que consideran que la influencia ejercida por la mayoría y la minoría no es la misma.

Modelo de conversión

La primera posición teórica que defendió la existencia de dos procesos diferentes fue propuesta por Moscovici (1980). El argumento de Moscovici está basado en las nociones de influencia normativa e informativa. La influencia normativa se dirige a cambios en la conducta únicamente, mientras que la influencia informativa se dirige a la actitud y a la conducta. Moscovici argumenta que la influencia mayoritaria es equivalente a la influencia normativa y la minoritaria a la influencia informativa. La mayoría funciona apelando al número y al supuesto, ampliamente mantenido, de que la «norma mayoritaria» siempre es correcta. Así, la mayoría puede conseguir el cambio conductual argumentando que ésta es una conducta que muchas personas están realizando y por esa razón debe ser válida. Un punto importante a considerar es que el objetivo de influencia no considera la nueva conducta, sino que simplemente considera el supuesto de que si la mayoría de la gente lo está haciendo es que debe ser correcta. En consecuencia, el objetivo de influencia puede adoptar una nueva conducta sin necesariamente pensar que es la conducta más apropiada a realizar.

La minoría no puede apelar al número (de miembros) y debe conseguir el cambio a través de otros medios: explicando por qué se debe adoptar su posición. En otras palabras, la minoría proporciona información sobre su posición y trata de que los miembros de la mayoría piensen por qué nosotros estamos comprometidos en la conducta actual y por qué deberían adoptar una nueva conducta. El resultado final de esta influencia informativa no sólo es la adopción de la nueva conducta, sino también el cambio actitudinal. La información permite evaluar la nueva conducta a la luz de sus creencias y ver que la nueva conducta es ciertamente la más apropiada para realizar. Si se llega a esta conclusión, se supone que la mayoría podría modificar sus creencias. Así, la influencia exitosa de la minoría lleva a cambios en la conducta y actitudes.

Moscovici nos sugiere que las mayorías principalmente elicitan *conformidad pública* por razones de dependencia informativa o social y las minorías consiguen *cambios privados* debido a los conflictos cognitivos y la reestructuración que provocan sus ideas desviadas. Uno de los primeros experimentos más claros que documentaron esta diferencia entre influencia en los campos públicos y privados fue realizado por Maass y Clark (1983). Estos autores examinaron el cambio de actitud (hacia los derechos de los gay) después de leer un resumen de una discusión grupal en la que fácilmente se puede discernir el punto de vista de una mayoría y una minoría. Las posiciones a favor o en

contra de los derechos de los gays se variaron sistemáticamente. Los participantes tenían que indicar sus propias actitudes hacia este tema. La mitad de ellos lo hicieron de forma anónima y a la otra mitad se les dijo que sus respuestas podrían ser vistas por otros compañeros suyos. Las actitudes en esta condición pública mostraron evidencia clara de estar influidas por la visión de la mayoría que habían leído. Cuando éstas fueron anti-gay sus actitudes también lo fueron; cuando la mayoría fue pro gay, ellos también. No obstante, aquellos que lo hicieron de forma anónima (privada) fueron influidos principalmente por la visión minoritaria (véase la Figura 12.6).

Hay que indicar que el cambio que resulta de la influencia minoritaria normalmente no es inmediato, sino aplazado, después de un periodo de tiempo. Esta falta de resultados inmediatos puede hacer que el ser miembro de una minoría sea frustrante, pero, como veremos, es muy importante que la minoría persevere y mantenga un mensaje consistente a pesar de la falta de gratificación inmediata.

El elemento cambio de actitud de la influencia minoritaria es importante porque significa que el cambio conductual permanecerá. Si uno cree que una conducta es apropiada, entonces continuará realizándola. Por el contrario, la conducta que es el resultado de la influencia normativa (mayoría) permanece hasta que la mayoría decide que la conducta no es apropiada. Las implicaciones son obvias. La influencia mayoritaria, por su énfasis en las normas, consigue el cambio a corto plazo, mientras que la influencia de la minoría, que se basa en la información, consigue el cambio a largo plazo. Ello es por lo que esta posición teórica es referida como «conversión»; la influencia minoritaria actúa para *convertir* a los otros a un nuevo modo de pensar.

Ahora bien, ¿qué pueden hacer los miembros de la minoría para maximizar la probabilidad de que tendrán éxito en convertir a la mayoría? Los medios por los que la información se presenta es crucial. Específicamente, la minoría necesita presentar sus argumentos de forma contundente y no desviarse de su mensaje básico (Moscovici y Paicheler, 1983; Wood y colaboradores, 1994). La contundencia y la consistencia en los argumentos son necesarias para superar la percepción inicial de que la posición minoritaria es incorrecta (una percepción que existirá si la mayoría es vista inicialmente como que está en lo correcto). Una presentación contundente y consistente lleva a preguntarse a los miembros de la mayoría por qué las personas que están tan claramente equivocadas defienden sus creencias tan fuertemente. Los miembros de la mayoría concluyen que quizá haya algo en el fondo de la posición minoritaria y comienzan a procesar la información presentada por la minoría. Cuando los argumentos son presentados de forma débil, o su

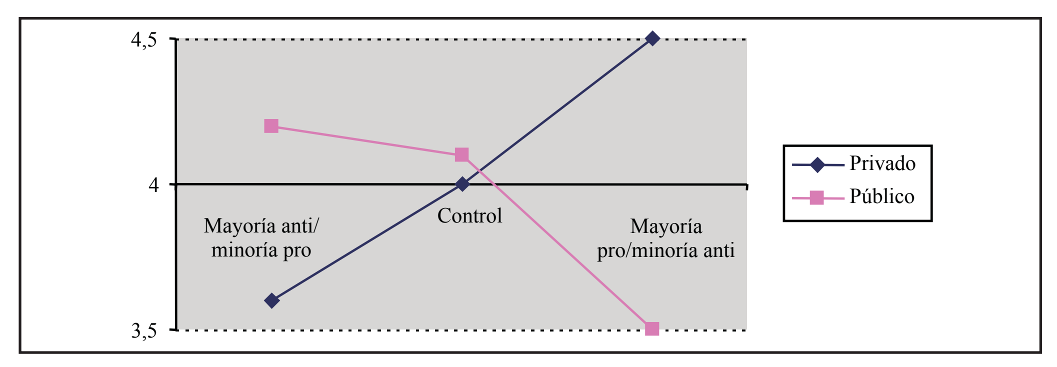


Figura 12.6. Cambio de actitud pública y privada en respuesta a la influencia mayoritaria y minoritaria (Maass y Clark, 1983, exp. 1)

contenido está continuamente cambiando, ello no conduce a los miembros de la mayoría a cuestionarse su corrección.

Llegados aquí, hay que indicar que la mayoría también pone en juego mecanismos de resistencia ante la influencia minoritaria. Uno de ellos es el *mecanismo de denegación* (Pérez, Moscovici y Mugny, 1991), que consiste, básicamente, en negar la credibilidad de la minoría con el fin de minimizar la posibilidad de conversión. Pero, paradójicamente, esta denegación inicial puede llegar a producir el efecto contrario, el cambio o conversión. Negar un mensaje, buscar argumentos en su contra, etc., provoca un trabajo cognitivo que, a la larga y sin que se lo planteen así los sujetos implicados, produce un cambio en la opinión en el sentido del mensaje minoritario. De esta forma, la denegación disminuirá la influencia directa de la minoría, pero potencia la influencia indirecta o diferida, produciendo así el llamado *efecto de conversión*. Ideas que inicialmente provocan rechazo pueden lograr mayor adhesión que las consideradas deseables (Mugny y Pérez, 1988). Otro tanto puede suceder con la *censura,* que, lejos de reducir el interés y posibilidad de influencia de determinados mensajes, puede llegar a potenciarlos.

Sin embargo, un mecanismo más resistente a la influencia de la minoría que la denegación y la censura es la *psicologización* (Moscovici, 1991). Este mecanismo critica o resta validez a la propia minoría en sí, a sus componentes, atribuyéndoles una serie de características negativas estables. Se demostró que cuando las personas influidas mostraban desacuerdo con la fuente y sus ideas, en el caso de la fuente mayoritaria se utilizaban calificativos psicológicos con menor intensidad que en el caso de la minoría, y además se centraban los calificativos en la fuente y no en el mensaje. Es más fácil resistirse a quien es considerado intrínsicamente «malo» (Moscovici, 1991).

Modelo objetivo-consenso

Según este modelo (Mackie, 1987; véase también De Dreu y colaboradores,1999), hay dos razones importantes que explican que los individuos sistemáticamente procesen un mensaje mayoritario. Primero, las personas asumen que la visión mayoritaria refleja la realidad en el sentido de que «cuatro ojos ven más que dos». Segundo, las personas procesan el mensaje mayoritario si rompe el heurístico del falso consenso. Éste establece que las personas creen que comparten actitudes similares a los miembros de la mayoría y sostienen diferentes actitudes de los de la minoría y, en consecuencia, esperan estar de acuerdo con la mayoria y en desacuerdo con la minoría. Cuando se enfrentan con una mayoría en desacuerdo se rompe la expectativa de consenso, lo que resulta extraño, y esto motiva a las personas a analizar los argumentos de la mayoría en un intento de comprender esta discrepancia. Por el contrario, la exposición a una minoría discrepante es consistente con el heurístico del consenso y consiguientemente es menos probable que se procese el mensaje de la minoría. Frente a la teoría de la conversión, este enfoque sugiere que es la fuente mayoritaria la que resulta en un mayor procesamiento del mensaje.

Mackie también argumenta que si bien la influencia mayoritaria conduce a un procesamiento sistemático, éste puede verse moderado por la capacidad o motivación de los blancos de influencia para procesar el mensaje. Esta idea todavía no ha sido adecuadamente investigada, pero algunos estudios han demostrado que la influencia mayoritaria se ve reducida cuando la capacidad para procesar el mensaje es entorpecida (Schuurman y colaboradores, 1995) y se ve aumentada cuando tanto la capacidad como la motivación para procesar son mejoradas (Martin y Hewstone, 2000).

Al argumento de violación del heurístico del consenso se le ha añadido el propuesto por Baker y Petty (1994). Estos autores defienden que las actitudes sostenidas por una mayoría serán adoptadas con mayor probabilidad que las defendidas por una minoría, por lo que será más importante procesar los argumentos de la mayoría. Los sujetos pueden desear identificarse con el grupo mayoritario y procesar su mensaje para descubrir cuáles deberían ser sus propias actitudes. Baker y Petty piensan que estos factores llevan a las personas a elaborar el mensaje de la mayoría, pero igualmente se podría argumentar que esos factores operan como una señal periférica y conducirían a la influencia sin procesar el mensaje de forma detallada (Martin y Hewstone, 2001).

Hemos de reconocer que este modelo es relativamente nuevo y, en consecuencia, existe poca investigación empírica que examine sus principales predicciones. No obstante, este enfoque ha ayudado a integrar conceptos y técnicas de la literatura sobre persuasión en la investigación mayoritaria y minoritaria (por ejemplo, Crano y Chen, 1998) y nos ha aportado dos contribuciones importantes. Primero, se centra en los procesos psicológicos subyacentes y nos ofrece técnicas para medir tales procesos y métodos para examinar los determinantes de la influencia (por ejemplo, análisis de la mediación). Segundo, reconoce que tanto las mayorías como las minorías pueden tener influencia tanto a nivel público como privado y nos proporciona un marco para identificar cuándo estos efectos deberían ocurrir.

El modelo convergente-divergente de Nemeth

Nemeth (1986) argumenta que la influencia mayoritaria lleva a los individuos a centrarse en la posición mayoritaria, mientras que la influencia minoritaria lleva a los individuos a considerar un rango de cuestiones, algunas de las cuales tal vez no hayan sido propuestas por la minoría. Este autor nos ofrece diferentes razones por las que la influencia mayoritaria y minoritaria pueden llevar a diferentes estilos de pensamiento. Primero, la exposición a una mayoría contraactitudinal es más intensa que la exposición a una minoría contraactitudinal, porque la primera implica que el blanco de influencia está en un grupo minoritario. Segundo, en línea con los principios del modelo objetivo-consenso, las personas esperan que sus actitudes estén de acuerdo con una mayoría y difieran de la minoría y, por consiguiente, estarán motivadas para coincidir con la mayoría y rechazar a la minoría. Ya que se sabe que el estrés reduce el foco de atención, la influencia mayoritaria es probable que resulte en pensamiento convergente y la minoría —ocasiona menos estrés— permita el pensamiento divergente.

Las diferencias con respecto a los dos anteriores (modelo de conversión y modelo objetivo-consenso) radica en el tipo de procesamiento que subyace a la influencia mayoritaria y minoritaria. Los tres modelos están de acuerdo en que una mayoría puede causar influencia, pero para la teoría de la conversión esto se debe a la relación deseada con la mayoría sin considerar en profundidad los argumentos de la mayoría. Por el contrario, para el modelo de objetivo-consenso como para el modelo de Nemeth, la influencia mayoritaria está determinada por el procesamiento sistemático del mensaje mayoritario. Pero el modelo objetivo-consenso argumenta que la influencia se debe tanto al pensamiento pertinente al mensaje como al tema, mientras que Nemeth defiende que la influencia sólo resultará desde el pensamiento pertinente al mensaje. La principal diferencia entre estas teorías se refiere a la influencia minoritaria. Según la teoría de la conversión, la influencia minoritaria lleva a la generación de argumentos «a favor» y «en contra»

para evaluar el mensaje minoritario. En estos procesos, los sujetos comienzan a ver la lógica de la posición minoritaria y pueden ser influidos por ella. El enfoque objetivo-consenso, por el contrario, propone que la motivación para procesar la posición minoritaria es baja (porque es consistente con el heurístico del consenso) y, por consiguiente, los argumentos de la minoría no son analizados en detalle. Finalmente, Nemeth argumenta que una minoría con una actitud contraria induce pensamiento pertinente al tema más que al mensaje, una consideración sistemática de cuestiones asociadas con la posición minoritaria, pero no necesariamente expresadas por ella.

Algunas de las debilidades que encontramos en el planteamiento de Nemeth es que su teoría ha utilizado tareas cognitivas sencillas donde existe una respuesta objetivamente correcta y, por consiguiente, puede ser evaluado el rendimiento. Por esta razón, es difícil evaluar la teoría de Nemeth frente a otros modelos de influencia social y no se conoce lo suficiente si la teoría puede ser aplicable a otras cuestiones cognitivamente más complejas como las actitudes. Una segunda cuestión que precisa más investigación se refiere a establecer una unión causal entre los procesos psicológicos propuestos por la teoría de Nemeth y las consecuencias de la influencia. Por ejemplo, se precisa establecer si el pensamiento convergente y divergente median la influencia mayoritaria y minoritaria, respectivamente.

Modelos contingentes

Los tres modelos discutidos anteriormente (teoría de la conversión, enfoque objetivo-consenso y teoría convergente-divergente) proponen procesos específicos para la influencia mayoritaria y minoritaria. Frente a estos enfoques se han propuesto otras teorías que adoptan una perspectiva contingente donde el tipo de procesos implicados y, consiguientemente, el nivel de influencia está en función de la fuente (mayoría o minoría) y del número de variables contingentes.

El primer enfoque contingente a considerar es la *teoría de la elaboración del conflicto* propuesta por Mugny, Pérez y colaboradores (Mugny y colaboradores, 1995; Pérez y Mugny, 1996). Más que construir un modelo integrador lo que estos autores hacen es clarificar las condiciones en las que cada uno de los modelos preexistentes dan mejor respuesta a los procesos de influencia en función del mensaje, la tarea enfocada y los modos previos de elaboración de conflictos. En expresión de sus propios autores: «... la influencia surge del significado que el individuo da a la divergencia que introduce una fuente de influencia dada, divergencia que constituye el preámbulo de cualquier influencia. Ese significado se elabora en función del tipo de tarea en el que se produce la divergencia y del tipo de fuente que introduce la divergencia» (Pérez y Mugny, 1998, p. 70).

Estos autores proponen dos dimensiones para categorizar las tareas. La primera, denominada «pertinencia del error». En tareas objetivas con una respuesta claramente correcta, la relevancia del error es alta; en tareas donde las respuestas objetivamente correctas no pueden determinarse, la relevancia del error es baja. La segunda dimensión se refiere a si las tareas están ancladas socialmente. Si la respuesta define al individuo dentro de la pertenencia a un grupo particular entonces está anclada socialmente, mientras que si la respuesta no define a un sujeto en términos de una categoría social concreta entonces la tarea no está anclada socialmente. Cruzando estas dos dimensiones obtenemos cuatro situaciones sociales, cada una de las cuales tiene diferentes hipótesis (véase Cuadro 12.2). Las implicaciones para la elaboración del conflicto de cada de una de estas situaciones

Cuadro 12.2. Tipos de tareas utilizadas en los estudios de influencia social (cfr. Pérez y Mugny, 1998, p. 71)

	Alta pertinencia del error		
Tareas ancladas socialmente	Tareas de aptitudes (TAP)	Tareas objetivas no ambiguas (TONA)	Tareas no ancladas socialmente
	Tareas de opiniones (TOP)	Tareas no implicantes (TANI)	
	Baja pertinencia del error		

es compleja y sobrepasa el objetivo de este capítulo. No obstante, a modo de síntesis, diremos que gran parte de la investigación en influencia mayoritaria y minoritaria se centra en tareas que están ancladas socialmente y donde la pertinencia del error puede ser bien baja (por ejemplo, estudios de actitudes) o alta (por ejemplo, solución de problemas). Cuando la tarea está socialmente anclada y la pertinencia del error es baja, la elaboración del conflicto tiene como objetivo mantener la diferenciación intergrupal, esto es, acuerdo con el propio grupo y desacuerdo con el exogrupo, y evitar así atribuirse a uno mismo las características negativas asociadas con una fuente particular. En esta situación, la característica más importante de la fuente se refiere a su pertenencia grupal y si ésta difiere del blanco de influencia. Por el contrario, cuando la tarea está anclada socialmente y la pertinencia del error es alta (tareas de aptitudes), las personas creen que existe una respuesta correcta y están interesadas en aumentar su precisión en la tarea y/o con su propia imagen respecto a su habilidad en la tarea. En esta situación, la competencia de la fuente será importante en determinar la influencia social.

La segunda teoría contingente se refiere a la *congruencia fuente-posición* (Baker y Petty, 1994) y sugiere que el procesamiento del mensaje está determinado por la relación entre la fuente y el heurístico del consenso. Cuando la fuente-posición es consistente con el heurístico del consenso (mayoría proactitudinal o minoría contraactitudinal, denominado «balanceado») es poco probable que se origine al procesamiento del mensaje. No obstante, cuando la fuente-posición es inconsistente con el heurístico del falso consenso (mayoría contraactitudinal o minoría proactitudinal, «no balanceado») motivará a los sujetos a procesar el mensaje para poder comprender la incongruencia, dado que esta situación no es esperada.

Baker y Petty (1994) identificaron dos procesos que pueden llevar a procesar el mensaje en las condiciones no balanceadas. Primero, las situaciones no balanceadas o en desequilibrio no son esperadas, ya que rompen el heurístico del consenso, y esto puede llevar a procesar el mensaje de cara a comprender la incongruencia. Segundo, las situaciones de desequilibrio pueden ser amenazantes para los que están expuestos al mensaje y esto puede llevar a procesar el mensaje para poder reducir los sentimientos negativos asociados con la amenaza. No obstante, el estatus de estas variables como cuestiones

centrales o periféricas es incierto, los investigadores abogan por lo primero, pero lo segundo parece ser igualmente cierto. También se ha identificado la congruencia de otros factores alternativos (por ejemplo, fuente-contenido del mensaje; Maheswaran y Chaiken, 1991) e incluso es posible que se puedan incorporar otros tantos factores.

El tercer enfoque contingente, el *modelo contexto-comparación* (Crano y Álvaro, 1998), considera como factores necesarios para entender cuándo tiene lugar el proceso de influencia los siguientes: *a)* estatus de la fuente (mayoría-minoría); *b)* pertenencia grupal de la fuente (endogrupo-exogrupo); *c)* naturaleza de las cuestiones bajo consideración (objetiva-subjetiva); *d)* relevancia del objeto (alta-baja); *e)* proximidad fuente-objetivo de influencia (cercana-lejana), y *f)* centralidad de la actitud para el blanco de influencia (central-no central). Los principales procesos en determinar si la influencia es directa o indirecta son la elaboración del mensaje y la derogación de la fuente.

En situaciones que implican actitudes débiles, una minoría endogrupal puede ser persuasiva porque es percibida por los miembros de la mayoría como distintiva y esto lleva a la elaboración del mensaje. Ya que el tema es bajo en centralidad, existirá poca contraargumentación del mensaje minoritario del endogrupo. Por otro lado, el estatus endogrupal de la minoría significa que no será derogado por la mayoría porque la dimensión de la actitud tiene poca implicación para la pertenencia endogrupal. Las mayorías, por otro lado, probablemente no tendrán mucha influencia. Primero, la mayoría es poco probable que induzca conformidad porque la deseabiliad de la pertenencia al grupo mayoritario es baja cuando las cuestiones son poco importantes. Segundo, la mayoría no es distintiva y, por consiguiente, no desencadena la elaboración del mensaje.

En situaciones que suponen actitudes centrales, los blancos de la influencia minoritaria endogrupal son reacios a ser identificados con la posición minoritaria, por lo que existirá una reticencia a derogar a los otros miembros del endogrupo. Esto lleva a lo que Crano y Álvaro (1998) llaman el *contrato de indulgencia*, que permite al blanco elaborar el mensaje de la minoría endogrupal sin derogación de la fuente. Este contrato implica que la minoría endogrupal no llevará a un cambio de actitud directo, sino a un cambio de actitud indirecto. En el caso de minorías exogrupales, la contraargumentación del mensaje y la derogación de la fuente tienen su impacto potencial tanto a niveles directos como indirectos. Dada la importancia del tema, la pertenencia al grupo mayoritario es altamente deseable y puede ocurrir conformidad sin la elaboración del mensaje. No obstante, la mayoría puede ocasionar influencia indirecta en determinadas situaciones en las que se anima a la elaboración del mensaje, por ejemplo, cuando el propio interés es alto.

Estas tres teorías contingentes, muy esquemáticamente revisadas, representan algunos de los avances teóricos más recientes en esta área y es probable que sean el principal foco de interés en desarrollos teóricos e investigaciones futuras (también hemos de incluir la teoría de la autocategorización). El desarrollo del enfoque contingente ha surgido del reconocimiento que tanto las mayorías como las minorías pueden tener influencia (tanto pública como privada) en diferentes situaciones.

Como síntesis del enfoque de procesos duales de influencia, hemos de decir que ha derivado un considerable número de investigaciones y ello no es difícil saber por qué. Este enfoque es cognitivo por naturaleza, lo que se ajusta al énfasis actual sobre los procesos cognitivos en algunas áreas de la psicología. También este enfoque tiene un apoyo empírico considerable. Ya señalamos en la discusión de estos modelos que sus

principios básicos cuentan con suficiente apoyo y también vimos que los modelos matemáticos de influencia no han sido por lo general objeto de un examen riguroso.

El núcleo de la investigación se ha centrado en identificar los factores que pueden ayudar a que la minoría tenga éxito. Uno de tales factores es la atracción o el grado en que una persona desea formar parte de un grupo. Si la minoría no es atractiva, el grupo no querrá estar asociado con ella y, por tanto, la minoría tendrá muy poca capacidad para ganar adeptos (Pérez y Mugny, 1987). No obstante, los grupos no atractivos parecen estimular el pensamiento divergente (Mucchi-Faina, 1994) y pueden instigar algún tipo de cambio.

Otra cuestión importante es si a la minoría pertenecen miembros que están en el grupo de la mayoría. Algunos estudios han demostrado que las minorías tienen más influencia sobre la mayoría si los miembros de la minoría y la mayoría son miembros del mismo grupo (Gaffie, 1992; Kozaki y colaboradores, 1994; Volpato y colaboradores, 1990). Así, por ejemplo, una mayoría de mujeres es más probable que se vean influidas por una minoría de éstas que por una minoría de hombres.

El contenido del argumento de la minoría es otro factor importante para el éxito. La probabilidad de éxito aumenta si la minoría puede explícitamente refutar los elementos de la posición mayoritaria (Clark, 1990) y si sus afirmaciones son fuertes y definitivas («es absolutamente necesario que impongamos restricciones al derecho de caza») frente a afirmaciones débiles («no sería una mala idea considerar la restricción de la caza en el futuro») (Garlick y Mongeau, 1993). Si la posición mayoritaria es sustancialmente diferente de la posición minoritaria, la influencia minoritaria es más probable si la minoría presenta un argumento objetivo (Papastamou y Mugny, 1990). La minoría es más probable que tenga éxito cuando el contenido de su mensaje ha sido fuertemente censurado (Clark, 1994), a primera vista un hallazgo contraintuitivo. La censura parece provocar sentimientos de reactancia, esto es, algún otro está decidiendo que tú no deberías oír este mensaje. Es bien conocido que la reactancia puede llevar a las personas a hacer algo de manera distinta a la que ellos tenían planificado hacer; así, una persona que no hubiera atendido al mensaje de la minoría puede hacerlo ahora, simplemente porque alguien no quiere oírlo.

También parece existir algún tipo de percepción de «masa crítica» de las minorías entre los miembros de la mayoría, ya que una posición minoritaria no es creíble a menos que tenga un cierto número de defensores (Lortie-Lussier, Lemieux y Godbour, 1989). Probablemente no exista un único corte de masa crítica donde cualquier minoría que ha pasado el corte automáticamente es eliminada la credibilidad; probablemente varía de un tema a otro. Hay que indicar que el respaldo de un personaje famoso obvia el efecto masa crítica. De hecho, minorías muy pequeñas pueden llegar a tener éxito si su posición está respaldada por un personaje muy respetado. La implicación para las minorías es clara: no intentar una influencia amplia de los miembros de la mayoría a menos que el tamaño del grupo minoritario sea marcadamente grande o a menos que un miembro prestigioso haya sido reclutado.

Finalmente, es importante señalar un factor que dificulta la influencia minoritaria, a saber: la importancia del tema o cuestión a debate. La influencia minoritaria es muy poco probable que tenga éxito si el tema en cuestión es considerado por la gente de suma importancia (Krosnick y colaboradores, 1993). Temas tales como el aborto, creencias religiosas, la pena de muerte son algunos en los que el punto de vista de la minoría tiene gran dificultad para ganar adeptos de la mayoría, dado que las creencias que las perso-

nas tienen sobre estos temas tienden a ser profundas y formar parte importante de las creencias de una persona.

Por supuesto, quedan muchas cuestiones por resolver. Por ejemplo, ¿cómo los miembros de la mayoría llegan a ser conscientes del amplio rango de posiciones de la minoría? ¿Cómo la persona decide cuál de estas posiciones adoptar? (Parks y Sanna, 1999). Las relaciones entre conformidad e innovación, la dimensión diacrónica del estilo de comportamiento consistente de la minoría, la ampliación de estudios de carácter longitudinal ubicados en contextos naturales, etc. (González y Canto, 1995).

En definitiva, el interés de los grupos minoritarios reside en que provocan una mayor atención sobre ellos y su mensaje, de forma que favorecen la creatividad y la innovación, que es donde reside su mayor potencialidad. Por otro lado, sus consecuencias prácticas son de un valor incalculable, como se manifiestan en grupos, organizaciones (Nemeth y Owens, 1996; Van Dyne y Saavedra, 1996) y movimientos sociales (Canto, 1998).

12.6. OBEDIENCIA

Incluimos aquí este tópico por entender que se trata de un tipo particular de influencia, en este caso el sujeto modifica su comportamiento a fin de someterse a las órdenes de una *autoridad* legítima. La conformidad y la obediencia son formas de influencia social pero presentan algunas diferencias entre ellas. Por ejemplo, cuando hablamos de obediencia está implícito que la fuente de influencia posee un estatus superior con respecto a los destinatarios de la misma, ejerce una mayor presión (como se demuestra en el hecho de que los sujetos pueden llegar a realizar comportamientos que no harían por sí mismos) y controla el cumplimiento de las órdenes, llegando a sancionar la resistencia.

Los estudios de Milgram (1963/1974) representan el paradigma clásico de esta modalidad de influencia. Milgram (1963) diseñó un experimento en el que a los sujetos asumiendo el rol de «profesor» en una experiencia de aprendizaje se les pedía administrasen refuerzos negativos (*shocks* eléctricos) a los «docentes» (sujetos confederados del experimentador). De forma sorprendente, un elevado número de participantes administraron *shocks* de 400 voltios o más (las tasas de obediencia estuvieron entre 30 y 65 por 100). En dos experimentos siguientes, Milgram demostró el poder de la influencia grupal en esta conducta antisocial (véase la Figura 12.7).

Las conclusiones de esta serie de experimentos realizados por Milgram podemos concretarlas en las siguientes:

- La obediencia de órdenes disminuye a medida que la víctima está más cercana al sujeto: parece más fácil causar daño a alguien que está lejano o es despersonalizado.
- Se da más obediencia cuando la autoridad está presente, así como cuando es percibida como legítima: no necesariamente que represente a una institución de prestigio para obtenerla.
- Se produce obediencia tanto para infligir daño como para no hacerlo.
- Ante dos fuentes de autoridad que se contradicen la obediencia es prácticamente nula.
- La rebeldía de otros sujetos del mismo estatus hace disminuir la obediencia a la autoridad, mientras que la presencia de un igual obediente la incrementa.

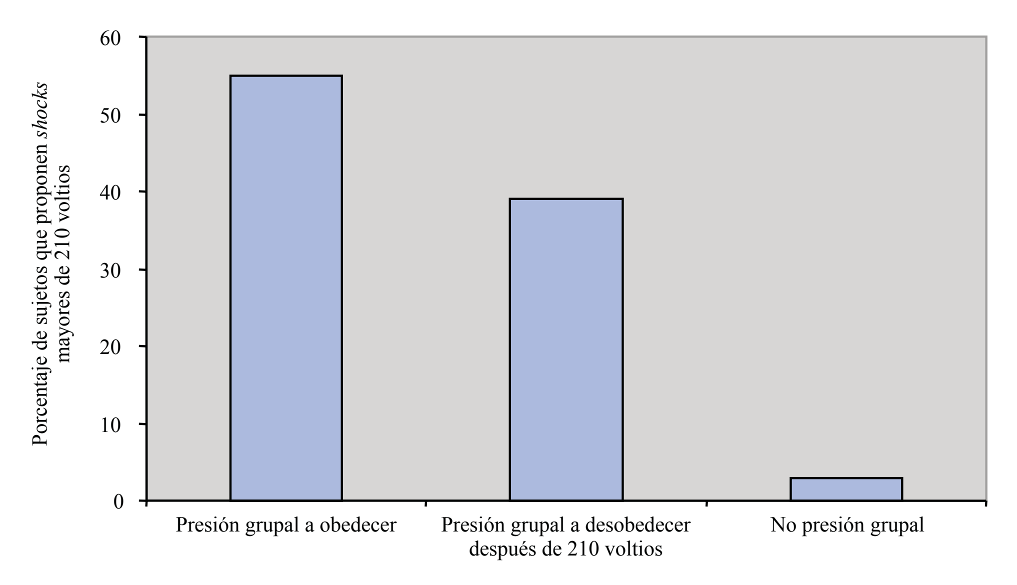


Figura 12.7. Obediencia y presión grupal [adaptado de Milgram, 1964 (Tabla 3), y Milgran, 1965 (Tabla 1)]

— La obediencia a infligir daño tiende a disminuir a medida que los sujetos se sienten responsables del sufrimiento de las víctimas.
— La obediencia a las órdenes de una autoridad destinadas a infligir daño se ha confirmado de forma general en diferentes países y culturas.

Ante lo extraordinario de los resultados obtenidos, los autores se plantearon si los sujetos que intervenían en las investigaciones sabían que no estaban causando daño a las víctimas o si disfrutaban haciéndolo. Ambos extremos quedaron desmentidos por el hecho de que los sujetos solían mostrar señales de tensión como por la circunstancia de que, tratándose de personas muy distintas en cuanto a edad, profesión, nivel socioeconómico, etc., daban respuestas muy similares.

Smith y Mackie (1995) destacan el papel relevante de las normas sociales para dar cuenta de tales resultados. En estas circunstancias, suele prevalecer la norma de que las personas deben obedecer las órdenes de una autoridad legítima. La legitimidad la otorga el grupo, proporciona a esa persona poder y derecho para dar órdenes y asigna a sus miembros la responsabilidad de obedecer. Una vez que se empieza a obedecer, esta obediencia se refuerza a sí misma, siendo habitual que las personas busquen justificación a su conducta e incluso acaben inculpando a la víctima del daño que le infligen.

Autores como Baron y Byrne (1997) y Cialdini y Trost (1998), entre otros, destacan el valor que tienen determinados factores para facilitar la obediencia:

— Símbolos de autoridad visibles: se trata de símbolos relacionados con la identificación de algunos roles profesionales o sociales asociados con la autoridad (batas, uniformes, etc.).
— Exención de responsabilidad a quien obedece: los casos de obediencia suelen incluir comentarios como «sólo seguía órdenes» (a diferencia de lo que sucede

con la conformidad e innovación, en las que los sujetos no suelen admitir explícitamente que sus respuestas han sido influidas por los demás).

— Aumento gradual de la intensidad de las órdenes: comenzar con órdenes cuyo cumplimiento apenas si tiene consecuencias e ir gradualmente aumentando sus implicaciones.
— Poca posibilidad de reflexión: cuando no se da margen a la reflexión, la obediencia es automática, no hay tiempo de pensar en otras implicaciones que no sean las derivadas de no obedecer, son elementos que facilitan la obediencia «ciega».

12.7. DESINDIVIDUACIÓN

La desindividuación es uno de los conceptos más influyentes de la psicología social (Postmes, Spears y Lea, 1999). A lo largo de las sucesivas generaciones de teóricos se ha propuesto que la desindividuación es un estado psicológico de disminución de la autoevaluación que causa conductas antinormativas y desinhibidas (Diener, 1980; Prentice-Dunn y Rogers, 1989; Zimbardo, 1969). Éste es un fenómeno que está empíricamente bien consolidado y que ha sido objeto de atención en importantes libros de texto (Baron y Byrne, 1998; Forsyth, 1999; Gil y Alcover, 1999; González, 1997; Lord, 1997; Myers, 2000, entre otros). Como ejemplo de la aceptación de la teoría y robustez de su efecto, la desindividuación se ha utilizado para dar cuenta del genocidio (Staub, 1996; Staub y Rosenthal, 1994) y ha sido admitida como motivo legal para la atenuación en pruebas de asesinato (Colman, 1991).

La teoría de la desindividuación se remonta a las primeras escuelas de la psicología social. Se suele considerar a Le Bon (1895) como el primer autor que habló de la despersonalización producida en las multitudes. Los sujetos que se juntan en masa caen en el anonimato y pierden su personalidad, el individuo queda *sumergido* en la masa. En esta situación aflora su inconsciente primitivo que provoca sentimientos irracionales y destructivos. El concepto de sumergirse en la masa vuelve a reaparecer en la psicología social moderna bajo el disfraz de la *teoría de la desindividuación* (Reicher, 1989).

El término «desindividuación» fue originalmente acuñado por Festinger y colaboradores (1952) a partir de un estudio en el que comprobaron que este proceso se acentuaba cuantas menos restricciones internas poseía el grupo. En ciertas situaciones, los individuos se comportan dentro de un grupo como si estuvieran «sumergidos en él» (Festinger, Pepitone y Newcomb, 1952, p. 382), los sujetos pierden el sentido de individualidad, el sujeto se hace indistinguible de su medio ambiente más inmediato (los demás miembros del grupo) y, en consecuencia, su conducta se transforma.

Probablemente, el fenómeno de la desindividuación sea el resultado de varios procesos grupales, tales como el anonimato, la facilitación social, desplazamiento de las normas, difusión de la responsabilidad, etc. En este sentido, varios han sido los autores que han propuesto diferentes modelos explicativos del fenómeno de la desindividuación.

Zimbardo (1969) considera la desindividuación como «un proceso complejo hipotético en el que una serie de condiciones sociales antecedentes llevan a cambios en la percepción de uno mismo y de los otros y, por tanto, a un umbral más bajo de conducta normalmente restringida. Bajo condiciones apropiadas da como resultado el desencadenamiento de conductas que violan las normas establecidas de lo apropiado» (Zimbardo, 1969).

Zimbardo intentó determinar las condiciones de desindividuación frente a las de individuación. Para ello manipuló la variable anonimato con diferentes niveles, así como la variable individuación, en la que todos los sujetos eran llamados por su nombre. Los sujetos estaban en grupos y el mensaje fue que eran corresponsables a la hora de administrar choques eléctricos a otras personas (las víctimas). Éstas eran visibles por los sujetos experimentales e incluso simulaban gestos de dolor al recibir las descargas eléctricas. La hipótesis predecía más agresiones en la situación de desindividuación que en la de individuación. Zimbardo vistió a un grupo de mujeres de la Universidad de Nueva York con túnicas blancas y capuchas muy semejantes a los miembros del Ku Klux Klan. Al pedírseles que administraran descargas eléctricas a una mujer, presionaron el botón de descarga durante el doble del tiempo de lo que lo hicieron otras mujeres que se encontraban completamente visibles y con un rótulo con su nombre. Es decir, en la situación de desindividuación, la intensidad de los choques eléctricos era mayor que en la de individuación. También se desprendió que la situación de desindividuación potencia la «victimización», una persona es víctima porque se lo merece.

No obstante, Johnson y Downing (1979) señalan que los atuendos semejantes a los del Klan utilizados por los sujetos de Zimbardo pudieron haber intensificado la hostilidad. Para comprobarlo pidieron a un grupo de mujeres que utilizaran uniformes de enfermeras antes de decidir qué descarga debía recibir alguien. Cuando las que estaban vestidas con uniforme de enfermera se hicieron anónimas, fueron *menos* agresivas al administrar las descargas que cuando mostraban sus nombres e identidad personal ostensiblemente.

Zimbardo completó sus investigaciones con un estudio de campo. Analizó la desindividuación en las grandes ciudades y comprobó la importancia del mismo en la producción de conductas antinormativas a partir de un estudio sobre el rápido desguace de los coches abandonados en la ciudad. Colocó dos coches, uno en una calle cerca del campus del antiguo Bronx de la Universidad de Nueva York y otro cerca del campus de la Universidad de Stanford en Palo Alto, ciudad mucho más pequeña. En Nueva York, a los diez minutos, ocurrieron los primeros actos de robo. Después de tres días y 23 incidentes de robo, el coche había quedado reducido a simple chatarra. En Palo Alto, por el contrario, la única persona que observaron tocando el coche, en un periodo de una semana, fue un transeúnte que le bajó la capota cuando empezaba a llover.

A la luz de estos trabajos, Zimbardo propuso un modelo de disindividuación que consta de tres componentes: 1) condiciones antecedentes, como el anonimato, difusión de responsabilidad, presencia de un grupo grande, sobrecarga de estimulación, dependencia respecto a las interacciones y retroalimentación no cognitiva; 2) un estado interno de desindividuación, porque se reduce la autoobservación, la autoevaluación y la aprensión a la evaluación social, y 3) un conjunto de conductas resultantes como conductas impulsivas, libres de los controles sociales basados en la culpa o miedo, comportamientos autorreforzantes, que no responden a estímulos discriminativos externos habituales, ni a grupos de referencia distantes, etc.

Varios autores han tratado de confirmar el efecto del tamaño del grupo y del anonimato. Leo Mann (1981) encontró que cuando la aglomeración era pequeña y estaba expuesta a la luz del día, las personas que la conformaban, por lo general, no intentaban acosar a la persona. Pero cuando se trataba de una gran aglomeración y el amparo de la noche brindaba al anonimato, la multitud, generalmente, acosaba y se mofaba. Brian Mullen (1986) nos aporta un efecto similar en los grupos de linchamiento; cuanto mayor

sea el grupo, en mayor grado sus miembros perderán la conciencia de sí mismos, llegando a estar más dispuestos a cometer atrocidades tales como quemaduras, laceraciones, etc. En cada uno de estos ejemplos, desde las multitudes deportivas hasta los grupos de linchamiento, el argumento de la aprensión por la evaluación se va a pique. Y puesto que «todo el mundo está haciéndolo», todos pueden atribuir su comportamiento a la situación y no a sus propias decisiones.

Para someter a prueba el fenómeno de la calle, Ellison y colaboradores (1995) pidieron a un sujeto confabulado que condujera un automóvil y se detuviera ante el semáforo en rojo. Cuando se pusiera verde el semáforo esperaba doce segundos cada vez que se viera seguido por un vehículo 4 × 4 o por un utilitario. Mientras esperaba, registraba los bocinazos del coche de atrás. Al ser comparados los conductores de los 4 × 4 con la capota abatida y los utilitarios, los que se encontraban relativamente anónimos (con la capota puesta) pitaron una tercera vez más rápido, dos veces más frecuente y durante casi el doble de tiempo.

Diener y colaboradores (1976) demostraron de manera muy ingeniosa el efecto combinado de pertenecer a un grupo y de ser anónimo. En *Halloween* observaron a 1.352 niños de Seattle pidiendo golosinas. Los niños mostraron más tendencia a transgredir tomando dulces adicionales cuando se encontraban desindividualizados por la inmersión en el grupo y el anonimato.

Entonces, ¿el anonimanto físico desata *siempre* nuestros peores impulsos? Afortunadamente, no. Evidentemente, el encontrarse en una situación de anonimato, lo hace a uno ser menos consciente y tener más capacidad de respuesta ante los estímulos presentes en la situación, ya sean negativos (los uniformes del Klan) o positivos (los uniformes de enfermera). Se ha comprobado que cuando se proporcionan estímulos altruistas las personas desindividualizadas entregan incluso más dinero (Spivey y Prentice-Dunn, 1990).

Dipboye (1977), desde la psicología humanista, trata de diseñar un modelo alternativo al de Zimbardo, pero no lo desarrolla completamente y los resultados obtenidos son bastante dispersos. Su diferencia más importante con el modelo de Zimbardo es que, aunque ambos destacan las condiciones que dan lugar a la desindividuación, interpretan las conductas consecuentes de forma distinta; lo que para Zimbardo son comportamientos desinhibidos o descontrolados, para Dipboye son comportamientos destinados a restablecer la propia personalidad como única y diferente para restablecer su identidad individual o social, ya que las personas necesitan sentirse únicas, y cuando están en una situación de igualdad extrema respecto a otros miembros del grupo, se produce una reacción negativa. Dipboye insiste en la posibilidad de integrar ambos modelos. Si la desindividuación disminuye la autoconciencia, se propiciarán conductas desinhibidas; sin embargo, si esta desindividuación llega hasta el autoconcepto, la persona pone en marcha comportamientos tendentes a restablecerlo.

Diener (1980) propuso una nueva teoría de la desindividuación. Según este autor, más que el anonimato o el tamaño es la *autoconsciencia* el factor crítico que conduce a la desindividuación. Al aumentar ésta, disminuyen las conductas antisociales, y al disminuir pueden producirse conductas depravadas y brutales (como las que tienen lugar en los linchamientos). Con otras palabras, la conciencia de sí mismo es lo opuesto a la desindividuación. Quienes son conscientes de sí mismos manifiestan una menor inclinación a hacer trampa (Beaman y colaboradores, 1979), muestran una mayor consistencia entre lo que dicen fuera de una situación y lo que hacen estando en ella, llegan a ser más reflexivos y menos vulnerables a lo que va en contra de sus valores

(Hutton y Baumeister, 1992). Las circunstancias que disminuyen la conciencia de sí mismo, como ocurre con el consumo de alcohol, aumentan la disindividuación.

Según Diener, hay una serie de factores que hacen que en situaciones de desindividuación no se preste atención a la autoconsciencia. Estos factores serían la actividad física, el hecho de que exista un foco de atención externo y el percibir el grupo como un todo. Al centrarse la atención en estos factores, se hace difícil recuperar las normas con las que se compara la conducta. Sin embargo, la reducción de la autoconsciencia no parece explicar todos los casos. Es fundamental la presencia de *claves ambientales* y la *interpretación* que el sujeto hace de las mismas. Si están presentes señales prosociales, los sujetos desindividualizados pueden actuar de forma altruista: llevar un uniforme de enfermera o cubrirse la cara con una capucha (como los miembros del Ku Klux Klan) produce diferencias sustanciales en el castigo aplicado a las víctimas. La reducción de la autoconsciencia hace que se responda según las claves ambientales, ya sean éstas positivas o negativas.

Otra explicación alternativa (*teoría de la norma emergente;* Turner y Killiam, 1972) explica las conductas extremas no por la pérdida de inhibiciones y una menor conformidad a las normas, sino debido a un mayor cumplimiento de normas específicas desarrolladas por los grupos en cada situación (*norma emergente*), de forma que lo que cambia no es el control normativo, sino las normas. El comportamiento colectivo es el resultado de esas normas. La conformidad a estas nuevas normas emergentes es mayor cuando los sujetos son fácilmente identificables por los miembros de su grupo. En este sentido, el anonimato puede tener el efecto contrario: si la norma del grupo favorece la conducta agresiva, el anonimato relajaría el cumplimiento de esta norma, y a la inversa.

El planteamiento de estas teorías (Reicher, 1989) se opone a la tradición clásica desarrollada a partir de Le Bon, quien defendía el comportamiento de la multitud desde factores emocionales y desde conductas no sometidas a normas. Por otro lado, la dicotomía identidad personal *versus* falta de identidad se resuelve en favor del concepto de *identidad social*. El comportamiento colectivo no ocurre debido a la pérdida de identidad personal, sino que es el reflejo de una *identidad social* que comparten todos los miembros que conforman una masa. La masa se configura en base a una identidad social compartida por los miembros que la integran. Esta identificación social es condición necesaria y suficiente para la influencia social (*influencia informativa referente;* Turner, 1982); así, los miembros buscan las normas estereotípicas que definen la pertenencia a la categoría y conforman su conducta a ella (proceso de autoestereotipia). La base de la homogeneidad parte de la identificación social común, sólo aquellos miembros que se identifican con la categoría relevante están sujetos a la influencia de la masa. De esta forma, la desindividuación no supone una pérdida de identidad, sino un *cambio* de atención, de forma que aumenta la saliencia de la identidad social y la adhesión a las normas.

A lo largo de los últimos años no han faltado estudios que han examinado la teoría de la desindividuación. Postmes y Spears (1998) realizaron un metaanálisis para evaluar sus afirmaciones más importantes: que la desindividuación causa conductas antinormativas y desinhibidas y que la autoconsciencia reducida podría ser el fundamento del estado de desindividuación. Los resultados de su metaanálisis no dieron apoyo a estas afirmaciones. No obstante, revelaron que una gran parte de estos efectos eran explicados por la *norma situacional*. A diferencia de las normas sociales generales, tales como las leyes o costumbres, una norma situacional es específica para los miembros del grupo del estudio o del contexto experimental. Los participantes desindividualizados se confor-

man más con esta norma situacional. Así, la desindividuación aumenta la sensibilidad a las normas situacionales y a las señales que indican lo que es apropiado y deseable en un contexto particular. Esta mayor sensibilidad a las normas situacionales se ha demostrado en aquellos estudios donde los miembros del grupo eran anónimos. Recordemos el experimento de Johnson y Downing (1979), los sujetos anónimos que eran vestidos con uniformes del Ku Klux Klan daban más descargas eléctricas que aquellos que llevaban uniformes de enfermera. Este hallazgo estaría en línea con la explicación normativa, los participantes eran sensibles a señales normativas asociadas con las prendas que llevaban.

A este respecto, Postmes, Spears y Lea (1999) proponen el modelo SIDE (modelo de identidad social de los efectos de desindividuación) para dar cuenta de este efecto que escapa a las formulaciones realizadas por la teoría de la desindividuación. A saber, que los sujetos desindividualizados son más sensibles a las normas del grupo. Esto lo han examinado en grupos mediados por el ordenador, un contexto frío, impersonal, donde la gente puede pasar inadvertida; en definitiva, un contexto que favorece la desindividuación y el anonimato de unos con otros. En este contexto, los hallazgos confirman que disminuye el interés por las diferencias individuales, pero no por los factores sociales tales como la pertenencia grupal. Es decir, la desindividuación aumenta la identidad con el grupo y la saliencia de la autocategorización como miembro de ese grupo.

LECTURAS RECOMENDADAS

Alonso, R., y Berbel, S. (1997): «Procesos grupales e intergrupales», en M. P. González (ed.), *Psicología de los grupos: teoría y aplicación*, pp. 141-168, Madrid, Síntesis.

Canto, J. M. (1994): *Psicología social e influencia*, Málaga, Aljibe.

Canto, J. M. (1995): «Influencia social», en J. M. Canto (ed.), *Psicología de los grupos: estructura y procesos*, pp. 157-174, Málaga, Aljibe.

García Saiz, M., y Gil, F. (1999): «Procesos de influencia social», en F. Gil y C. M. Alcover (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos*, pp. 251-280, Madrid, Pirámide.

Pérez , J. A., y Mugny, G. (1988): *Psicología de la influencia social*, Valencia, Promolibro.

Bibliografía complementaria

Cialdini, R. B. (1990): *Influencia, ciencia y práctica*, Barcelona, Prodilu.

Cialdini, R. B., y Trost, M. R. (1998): «Social influence: Social norms, conformity and compliance», en D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The Handbook of Social Psychology,* volumen 2, 4.ª ed., Nueva York, McGraw-Hill.

Crano, W. D. (2000): «Milestones in the psychological analysis of social influence», *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *4*, 1, 68-80.

Fernández Dols, J. M. (1982): «Las dos últimas décadas en el estudio de la conformidad y la influencia social», *Estudios de psicología, 10*, 54-62.

González, L., y Canto, J. M. (1995): «La influencia minoritaria en la psicología social. Apuntes para una reconstrucción histórica», *Revista de psicología social*, *10*, 75-99.

Milgram, S. (1984): «Obediencia a la autoridad. Las influencias del grupo en la formación de normas y actitudes», en J. R. Torregrosa y E. Crespo (eds.), *Estudios básicos de la psicología social*, Barcelona, Hora.

Morales, J. F. (1994): «Influencia social», en J. F. Morales y colaboradores, *Psicología social*, pp. 626-653, Madrid, McGraw-Hill.

Moscovici, S. (1981): *Psicología de las minorías activas,* Madrid, Morata.
Moscovici, S., y colaboradores (1991): *La influencia social inconsciente*, Barcelona, Anthropos.
Parks, R. D., y Sanna, L. J. (1999): *Group performance and interaction* (Cap. 3: «Group influence»), Boulder, CO, Westview Press.
Pérez, J. (1994): «La influencia social», en J. F. Morales (ed.), *Psicología social*, Madrid, McGraw-Hill.
Postmes, T., y Spears, R. (1998): «Deindividuation and anti-normative behaviour: A meta-analysis», *Psychological Bulletin, 123,* 238-259.
Postmes, T.; Spears, R., y Lea, M. (1999): «Social identity, normative content, and "deindividuation" in computer-mediated groups», en N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content*, pp. 164-183, Oxford, UK, Blackwell Publishers.
Reicher, S. D. (1989): «La influencia social en la masa: efectos actitudinales y conductuales de la desindividuación en condiciones de alta y baja saliencia», en J. F. Morales y C. Huici (eds.), *Lecturas de psicología social*, Madrid, UNED.
Sherif, M. (1984): «Las influencias del grupo en la formación de normas y actitudes», en J. R. Torregrosa y E. Crespo (eds.), *Estudios básicos de psicología social*, Barcelona, Hora.
Turner, J. C. (1990): «El análisis de la influencia social», en J. C. Turner, *Redescubrir el grupo social,* Madrid, Morata.
Van Avermaet, E. (1990): «Influencia social en los grupos pequeños», en M. Hewstone, W. Stroebe, J. P. Codol y G. M. Stephenson, *Introducción a la psicología social*, Barcelona, Ariel.
Wood, W.; Lundgren, S.; Ouellette, J. A.; Busceme, S., y Blackstone, T. (1994): «Minority influence: A meta-analytic review of social influence processes», *Psychological Bulletin, 115,* 323-345.
Zimbardo, P. G.; Haney, C.; Banks, W. C., y Jaffe, D. (1986): «La psicología del encarcelamiento: privación, poder y patología», *Revista de psicología social, 1*, 95-105.

CAPÍTULO 13

Liderazgo

13.1. INTRODUCCIÓN

La temática del liderazgo ha sido de las que mayor interés ha despertado en el ser humano. Ya desde antiguo, y desde muy diversas disciplinas, el hombre ha tratado de responder a cuestiones como el origen, funciones, naturaleza, etc., de los líderes. Desde la psicología social, el estudio científico del liderazgo no se inicia hasta los años treinta, con los trabajos de Lewin y sus colaboradores sobre atmósfera de grupo y estilo de liderazgo. Desde entonces hasta ahora son cientos los estudios que se han realizado. La evidencia obtenida desde estos estudios ha sido acumulativa y se puede decir que, hoy por hoy, el conocimiento que se tiene sobre el liderazgo es muy extenso, lo que no quita para que aún queden cuestiones por resolver y/o sesgos que corregir.

En este sentido, hemos de indicar que la literatura se ha venido caracterizando por unos supuestos que mayoritariamente corresponden a una sociedad occidental industrializada, principalmente norteamericana, donde predomina el individualismo sobre el colectivismo, las responsabilidades de los seguidores, sus derechos y el hedonismo sobre el deber o la motivación altruista, lo que origina que muchos temas de importancia sean, o hayan sido, ignorados; otros, no obstante, han empezado a tenerse en cuenta en fechas muy recientes. La literatura también se ha caracterizado por una confusión entre lo «que debería ser» y lo que «no debería ser» el liderazgo.

Este panorama nos lleva a considerar, por un lado, los factores culturales y contemplar la posibilidad de que ciertos resultados no sean generalizables a otras realidades socioculturales, y por otro, a ser cautelosos con las investigaciones, ya que puede ocurrir que no se esté midiendo la conducta real del líder, sino las teorías implícitas (las preconcepciones) que poseen los sujetos encuestados sobre el liderazgo. Ante tal situación, algunos autores no dudan en plantearse la posibilidad de abandonar el estudio del liderazgo (por ejemplo, Miner, 1975; Hunt, 1984). Sin llegar a tal extremo, hemos de decir que, hoy por hoy, el tema del liderazgo sigue siendo objeto de estudio para muchos académicos procedentes de diferentes disciplinas y ha experimentado un renovado interés en estas dos últimas décadas (Schruijer y Vansina, 1999), aunque la atención prestada a las diferentes teorías no es la misma (Shamir, 1999).

El desarrollo del presente capítulo toma como principales ejes el concepto y los principales enfoques teóricos existentes. Estos enfoques teóricos los hemos estructurado en función del propio concepto de liderazgo que adoptamos y que supone tomar en consideración al líder, a los seguidores, a la interacción líder-seguidores y el propio contexto en el que se da esta interacción.

13.2. EL CONCEPTO DE LÍDER

El interés que a lo largo de la historia, se ha mostrado por el liderazgo ha generado una diversidad de reflexiones, concepciones y definiciones sobre lo que es o debe ser un líder. Los antecedentes históricos se remontan a Aristóteles, donde encontramos los primeros atisbos de este interés, en su famoso aserto «desde la hora de nacimiento, algunos hombres están señalados para obedecer y otros para mandar». Maquiavelo, en su obra de 1532 *El príncipe,* realiza un particular análisis de las que deben ser cualidades esenciales del líder:

> «... a un príncipe no le debe preocupar la fama de cruel si con ello consigue la unidad y confianza de sus súbditos, ya que con muy pocos castigos ejemplares resultará más compasivo que quienes por excesiva compasión dejan que se produzcan los desórdenes con sus consiguientes amenazas y rapiñas» (1994, p. 96).

Pero es en el siglo XIX donde encontramos los primeros pasos que posteriormente favorecerán un estudio más cuidadoso del liderazgo (Smith y Peterson, 1988). Estos primeros pasos vienen representados por los trabajos de Carlyle (1841-1907) sobre el liderazgo heroico (teoría del gran hombre) y de Galton (1869) sobre la herencia de las cualidades de liderazgo.

A comienzos del siglo XX contamos con los estudios de Woods (1913) y Wiggam (1931), en los que se «comprobaba» que las familias que ocupaban puestos de gobierno eran superiores genéticamente a las que no ocupaban esos puestos. Pero es a finales de la década de los treinta, con las aportaciones de Lewin y sus colegas, donde encontramos un nuevo enfoque y metodología más sistemáticos para estudiar el liderazgo que ha llegado hasta nuestros días.

A lo largo de estas décadas, son tantas las concepciones y definiciones de liderazgo que se han desarrollado como personas han intentado definirlo (Bass, 1998). Las definiciones varían desde el énfasis en las habilidades del líder, en los rasgos de personalidad, en las relaciones de influencia, a las orientaciones emocionales, cognitivas u orientaciones individuales *versus* grupales. Las definiciones también difieren en si son descriptivas o normativas, así como en los estilos conductuales (Hartog y colaboradores, 1997). Por ejemplo, Homans (1950) define al líder como la persona que consigue llevar a cabo las normas que son más valoradas por el grupo. Stogdill (1948) considera que el liderazgo es el proceso de influir en las actividades del grupo hacia la fijación y obtención de una meta. Cattell (1951) considera que el líder es la persona que consigue el cambio más eficaz en las actuaciones del grupo. Para Cartwright y Zander (1971a, p. 334), el liderazgo consiste en «acciones por parte de los miembros que ayudan a determinar las metas del grupo, a hacer que el grupo se mueva hacia estas metas, a mejorar la calidad de las interacciones entre los miembros, a desarrollar la cohesión de grupo y a facilitarle recur-

sos». Y así podríamos seguir con un elevado número de autores y definiciones. Para muestra, un botón: Stogdill (1974) llegó a recoger hasta 63 definiciones de liderazgo, así como 31 teorías al respecto.

Shaw (1979), más que categorizar las diferentes definiciones, opta por entresacar las características que pueden definir el concepto de liderazgo. Para este autor, estas características serían:

— El líder es la persona percibida como el centro del grupo, la más influyente y generadora de un mayor número de comunicaciones.
— El líder es la persona que puede conducir al grupo hacia sus metas.
— El líder es la persona nombrada como tal en las elecciones sociométricas.
— El líder es considerado como el jefe de grupo.
— El líder recibe el apoyo de los miembros de su grupo y tiene la capacidad de influirles de forma positiva.

Para Pascual Pacheco (1987), los componentes del liderazgo serían una persona influyente, pero no toda la persona que influye sería un líder, sería una influencia diferencial y superior; el liderazgo se da en un contexto en el que se produce una interacción entre el líder como individuo y sus seguidores como grupo; el líder dispone de poder; el líder influye en los demás miembros del grupo para que éstos consigan los objetivos grupales.

Si tratásemos de sintetizar estas y otras diversas formas de entender el liderazgo, diríamos que todas ellas parecen girar en torno a un proceso fundamental: «el liderazgo implica un *proceso de influencia* entre un "líder" y sus seguidores». En términos muy similares se expresan otros tantos autores. Por ejemplo, Napier y Gershenfeld (1987, p. 185) definen al líder como «alguien que influye o dirige las conductas de otros miembros del grupo». Para Brown (2000, p. 67), «lo que caracteriza realmente a los líderes es que pueden influir al resto del grupo más que ser influidos»; una influencia «que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir sus objetivos, a mantener un buen funcionamiento y a adaptarse a su entorno» (p. 65).

De igual modo, para Shaw (1979, p. 132), el líder es «aquel miembro del grupo que ejerce influencia positiva sobre los restantes miembros o aquel miembro que ejerce sobre los demás un influjo positivo superior al que éstos ejercen sobre él». Hartog y colaboradores (1997), en base a una amplia discusión que llevaron a cabo 84 científicos y escuelas de *management* representando a 56 países de todo el mundo, definieron al líder como «la habilidad de un individuo para influir, motivar y capacitar a otros para que contribuyan a la efectividad y el éxito de las organizaciones de las que son miembros» (p. 389). También para Chemers (2000), el liderazgo es «un proceso de influencia social en el que una persona es capaz de conseguir la ayuda y apoyo de los otros en la ejecución de una tarea común».

Para terminar este aspecto de la influencia como el elemento que a nuestro entender mejor define el liderazgo sirvan las dos definiciones siguientes:

> «El liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que, con frecuencia, implica una estructuración o reestructuración de la situación y de las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio —personas cuyos actos afectan a otras personas más que los actos de éstas les afec-

> tan a ellos—. El liderazgo se da cuando un miembro del grupo modifica la motivación o competencias de los demás miembros del grupo» (Bass, 1990, pp 19-20).
>
> «El liderazgo... es un proceso de influencia que comprende un líder —el agente que ejerce influencia— y los seguidores —los agentes sujetos a esa influencia—. La influencia significa que ocurre algún tipo de cambio en el agente objeto (seguidores) como consecuencia de algún acto realizado por el agente origen (el líder). La influencia, considerada en estos amplios términos, es un resultado del poder. La capacidad del líder de influir en los seguidores es otra forma de decir que el líder tiene poder sobre los seguidores» (Jesuino, 1996, p. 93).

Pero no todas las personas que ejercen influencias pueden ser consideradas «líderes», por lo que se hace imprescindible determinar qué factores (características, comportamientos y cogniciones de líder y seguidores, factores contextuales y situacionales, etc.) llevan a atribuir a unas personas como líderes y a otras como no líderes y cómo se produce esa influencia. El énfasis en uno u otro de estos factores va a depender del enfoque o marco teórico que adoptemos. El análisis de estos enfoques teóricos es lo que pasamos a detallar a continuación.

13.3. ENFOQUES TEÓRICOS EN EL ESTUDIO DEL LIDERAZGO

Las diversas formas de concebir el liderazgo que brevemente hemos expuesto son reflejo de diferentes enfoques teóricos y metodológicos. La elección de los mismos es una tarea harto delicada por la dificultad que conlleva intentar ubicar los trabajos en alguno de los enfoques y por la dosis de arbitrariedad, siempre presente en alguna medida, en dicha elección. Hecha esta consideración, y tras el análisis de diferentes propuestas de integración (por ejemplo, Bryman, 1996; Chemers, 2000; Hare y Kent, 1994; Muchinsky, 1994; Yammarino, 1996), nosotros agrupamos los diferentes enfoques teóricos en:

— Aquellos que se centran en el *líder.*
— Los que consideran a los *seguidores.*
— Los que toman en cuenta la *interacción* líder-seguidores.
— Los que resaltan el papel de la *situación.*
— Los enfoques que intentan *integrar* todos estos aspectos.

Veamos los aspectos más relevantes de todos estos enfoques.

13.3.1. Enfoques centrados en el líder

Aunque todas las perspectivas teóricas sobre liderazgo toman como objeto de estudio al líder, hemos reservado esta denominación para aquellos enfoques que se basan exclusivamente en la figura del líder como tal, analizando sus atributos personales, sus conductas, etc., independientemente de la situación o de los seguidores. Por ello aquí incluimos a los enfoques personalistas y conductuales.

Enfoque personalista

La idea básica de este enfoque es que los líderes, por sus cualidades innatas, son superiores a los que no son líderes. Si esto es así, bastaría con encontrar las cualidades universales que convertirían a una persona en líder. Stogdill (1948) revisó 124 estudios sobre rasgos realizados desde 1904 a 1948 y encontró que el patrón de resultados era consistente con la idea de que un líder es alguien que adquiere estatus por su habilidad para que los miembros del grupo logren los objetivos. No obstante, no pudo identificar rasgos que fuesen necesarios o suficientes para asegurar el éxito del liderazgo en cualquier situación, por lo que Stogdill concluyó que «una persona no puede llegar a ser un líder en virtud de la posesión de cierta combinación de rasgos».

Más adelante, en 1974, Stogdill revisó 163 estudios realizados desde 1949 a 1970. Algunos de esos mismos rasgos se encontraron como nuevamente relacionados con la efectividad del líder, pero también se encontraron rasgos y habilidades adicionales que eran relevantes, por lo que Stogdill concluyó que no hay pruebas suficientes que apoyen la premisa de que algunos rasgos de líder son absolutamente necesarios para que sea efectivo. Es decir, aunque las diferencias individuales son ciertamente importantes para identificar líderes efectivos o emergentes, la gran diversidad de situaciones en las que los líderes funcionaron hace poco probable que algún rasgo pueda ser un predictor universal.

Las principales limitaciones a este enfoque podemos concretarlas en los siguientes puntos (House y Aditya, 1997): escaso desarrollo teórico en el ámbito de la psicología de la personalidad aplicado al estudio del liderazgo, escasez de instrumentos de medida válidos, nula consideración de las situaciones y las exigencias que plantean a líderes y seguidores y empleo de muestras no adecuadas a líderes.

Ante tales hechos esta perspectiva cayó pronto en el olvido. En la década de los setenta resurge este enfoque, en parte por la superación de las limitaciones anteriores, como consecuencia de un mayor desarrollo teórico y de la importancia concedida a la situación en el análisis y ejecución del comportamiento. Esta línea de investigación se ha mantenido vigente hasta nuestros días y ha proporcionado resultados algo más consistentes que los iniciales, dado que se está prestando una mayor atención teórica y empírica (Albright y Forziati, 1995; Bryman, 1996).

En suma, desde este enfoque se defiende que el líder posee unas características o rasgos que le distinguen de los demás miembros del grupo. Estos rasgos vendrían a ser los siguientes (Bass, 1990; Hunt, 1991; Kirkpatrick y Locke, 1991):

— *Motivación de logro*. Orientación a establecer objetivos desafiantes e invertir los esfuerzos necesarios para conseguirlos.
— *Motivación para influir en los demás*. Interés por adquirir estatus y poder en el grupo y ejercer un impacto en los demás.
— *Conocimientos* relevantes y necesarios para el funcionamiento del grupo.
— *Competencia cognitiva*. Facilidad para integrar e interpretar grandes cantidades de información; nivel óptimo de complejidad cognitiva.
— *Competencia social*. Habilidades sociales que le permitan ejercer la influencia interpersonal típica de los procesos de liderazgo.
— *Autoconfianza* en sus propias competencias.
— *Fiabilidad*. Ser una persona de confianza para sus seguidores.

— *Flexibilidad*. Capacidad de adaptar su comportamiento a diferentes seguidores y situaciones.

No obstante, hay que tomar con precaución estas propuestas: «A pesar de que el enfoque personalista ha sido el más seguido por parte de los psicólogos sociales (Ovejero, 1988) y a pesar de la importancia que en la actualidad se vuelve a conceder a las características personales en la determinación del rol del líder, no parece que se pueda concluir, a la vista de los resultados, que por el hecho exclusivo de que un sujeto reúna las características supuestamente idóneas asociadas al liderazgo se pueda predecir que desempeñará eficazmente este rol» (Vendrell y Ayer, 1997, p. 119).

Enfoque conductual

Los decepcionantes resultados de los estudios centrados en los rasgos del líder en la década de los cuarenta y el auge de la orientación conductual a finales de esa década determinaron que los interesados en el tema del liderazgo se centraran en el estudio de la *conducta* del líder. En concreto, el interés se centró en los denominados *estilos de liderazgo*.

Un *antecedente* importante de este enfoque lo encontramos en el clásico estudio de Lewin, Lippitt y White (1939). Su objetivo fue estudiar las influencias de ciertos climas grupales o estilos de liderazgo (inducidos experimentalmente en los grupos) sobre el nivel de agresividad grupal (grado de satisfacción o insatisfacción) y, secundariamente, también sobre la productividad (véase la Figura 13.1). La superioridad del estilo democrático sobre los otros dos estilos (autoritario, *laissez-faire*) encontrada en este estudio ha sido cuestionada en estudios posteriores.

Por ejemplo, Roby y colaboradores (1963) encontraron que cuando el problema requería una coordinación del trabajo, era más eficaz el estilo autoritario; pero si se

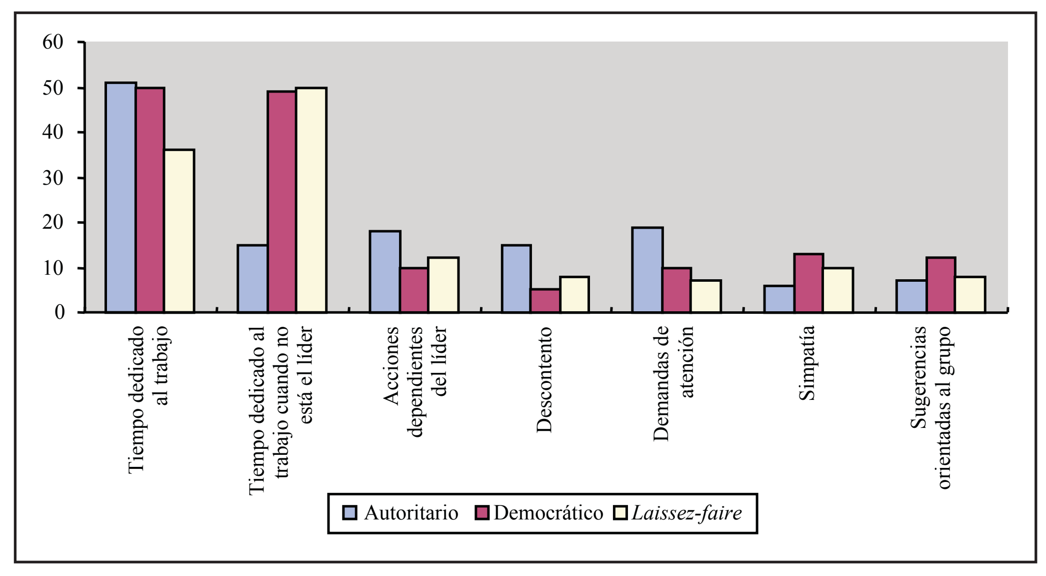


Figura 13.1. Cómo reaccionan los miembros del grupo a los líderes autoritarios, democráticos y *laissez-faire* (cfr. White y Lippitt, 1960)

trataba de problemas complejos y sujetos a constantes cambios, era más eficaz el estilo democrático o de responsabilidad compartida. Stogdill (1974), en una revisión sobre cuarenta estudios que comparaban el liderazgo autocrático y el democrático, no encontró evidencia sobre la presumible asociación entre alguno de los estilos y la productividad. Otros autores subrayan que la adopción de un estilo democrático o autocrático está influida por preconcepciones más o menos conscientes sobre la naturaleza del ser humano (Maslow, 1954; McGregor, 1960; Schein, 1990). No han faltado quienes ponen en entredicho el propio estudio del estilo autoritario. Por ejemplo, Fine (1986), por imperativos de la ética experimental, cuestiona la posibilidad de introducir miembros altamente dominantes (autocráticos) en los grupos objeto de estudio. Tyler y Lind (1990) consideran que la autoridad, por su propia naturaleza, implica un cierto nivel de estructura de grupo y los grupos de laboratorio no son convenientes para el estudio de este fenómeno.

Pero el núcleo de este enfoque hemos de situarlo en los estudios realizados en la Universidad de Ohio, bajo la dirección de Hemphill (Fleishman, Stogdill y Shartle), y en la Universidad de Michigan, que de forma totalmente independiente coincidieron en los mismos objetivos de investigación, identificar comportamientos eficaces de los líderes, aunque desde puntos de partida diferentes.

El grupo de Ohio (como se le ha dado en denominar) se centró en desarrollar métodos para determinar lo que hacen los líderes y medir dimensiones relevantes de su conducta que pudieran relacionarse con el rendimiento del grupo y la satisfacción de los subordinados. Los investigadores recogieron más de 1.800 muestras de conductas de líder que luego redujeron a 150 ítems. El análisis factorial de las respuestas al cuestionario indicó que los subordinados percibían la conducta de su supervisor principalmente en términos de categorías que fueron etiquetadas como *iniciación de estructura* (relacionado con la tarea) y *consideración* (relacionado con el bienestar y satisfacción de los seguidores). Estas dos dimensiones explicaron más del 80 por 100 de la varianza. En base a estos estudios iniciales se diseñaron dos cuestionarios: el más conocido, el *Leader Behavior Description Questionnaire* (LBDQ) —«Cuestionario descriptivo de la conducta del líder»—, y el *Cuestionario de descripción de la conducta del supervisor* (SBD o SBDQ).

A partir de esta investigación, muchos han sido los estudios que han tratado de clarificar las relaciones entre estas dos dimensiones y que de forma sintetizada podemos resumir en los líderes con puntuación alta en «iniciación de estructura» y «consideración» tienden a lograr en sus subordinados una buena realización y una alta satisfacción con más frecuencia que los que obtienen puntuaciones bajas en una de ambas dimensiones o en las dos, aunque esto, para algunos autores (Robbins y Coulter, 2000), no siempre ocurre así.

Recientemente, Fleishman (1998), en una revisión del modelo, añade algunos elementos a considerar: incluir variables moderadoras (por ejemplo, sexo, expectativas, claridad de rol, tamaño de la unidad, ansiedad en el trabajo); utilizar múltiples criterios de efectividad; considerar diferentes niveles de análisis (organizacional, grupal, individual); analizar las dos dimensiones desde la interacción y no como dimensiones separadas, ya que la interacción parece ser la norma más que la excepción. Yukl (1998) analiza los cuestionarios y considera como principales limitaciones la ambigüedad de los ítems y el formato de respuesta que exige a los encuestados que se retrotraigan en el análisis de la conducta descrita en el ítem.

El grupo de investigadores de la Universidad de Michigan (Likert, Katz, Kahn, Seashore, entre otros) también identificaron dos estilos de conducta: conducta orientada a la producción y conducta orientada a las relaciones. Los resultados de la investigación comprobaron que los efectos del grupo bajo el estilo de dirección centrado en las personas es por término medio mucho más favorable que lo obtenido bajo el estilo de dirección centrado en la producción y que la dimensión temporal constituye un factor importante. Así, se puso de manifiesto que por lo general un estilo de dirección centrado en la producción, si se trata de la mera productividad momentánea y del rendimiento en el trabajo, puede ser muy superior al estilo centrado en las personas. Pero si se trata de la medición de perspectivas a largo plazo, tales como el rendimiento continuo, responsabilidad, iniciativa propia, satisfacción en el trabajo, eficacia de las decisiones, el estilo de dirección centrado en las personas es mucho más eficaz.

Al igual que ocurría con el grupo de Ohio, aquí tampoco se han investigado suficientemente puntos tales como la influencia que las variables situacionales (clima, tecnología, cualificación y motivación de los subordinados, estatus, etc.) ejercen sobre la relación existente entre el estilo de dirección y la eficacia o la conducta del grupo. Tampoco se ha especificado la relación causa y efecto: el estilo de dirección practicado, ¿produce eficacia y satisfacción en el grupo o puede practicar el líder este estilo porque el grupo es eficaz y está satisfecho?

Por esta época, Bales (1950a, b) desarrolló su sistema IPA y, junto con él, una teoría del liderazgo. Bales identificó los roles de la tarea y el especialista socioemocional en el grupo, asumiendo que ambas son dimensiones bipolares opuestas, inversamente relacionadas, frente a los estudios de Ohio y Michigan, que asumían que eran independientes.

Blake y Mouton (1964), en su modelo *grid* o rejilla gerencial, también postulan que estas dos dimensiones son básicamente independientes y complementarias. Estos autores suponen que la división en los dos estilos es innecesaria y antinatural y que no corresponden a la realidad de la vida. Según el punto de partida de este modelo, un jefe de grupo puede tener calificaciones altas o bajas en ambas dimensiones o altas en una y bajas en otra. Por tanto, es necesario que la persona dirigente adopte de igual manera ambos estilos de dirección integrándolos y practicándolos. Para lograr este propósito, estos investigadores proponen un «programa de desarrollo y de entrenamiento de dos etapas»: *a)* entrenamiento y desarrollo de la persona dirigente por medio de métodos de laboratorio, y *b)* desarrollo de la organización mediante la promoción de las relaciones entre los grupos de trabajo. Estas ideas se ilustran mediante el desarrollo de un sistema reticulado de cuadrantes (véase la Figura 13.2).

Los modelos comentados hasta aquí postulan dimensiones relativamente parecidas. Sin embargo, Bowers y Seashore (1966) opinan que el proceso de liderazgo es demasiado complejo como para poder explicarlo suficientemente desde estas dos dimensiones y plantean cuatro factores que, según ellos, explican y describen adecuadamente el estilo y la conducta de dirección: *apoyo y ayuda,* estímulo para facilitar las interacciones interpersonales, acentuación de los objetivos del grupo, el líder contribuye a facilitar los procesos de trabajo y alcanzar los objetivos. Las dificultades que plantea este modelo son la escasez de investigaciones llevadas a cabo, por lo que no es posible emitir un juicio definitivo sobre su contribución.

Las investigaciones sobre las «conductas del líder» presentaron problemas muy similares a la etapa inicial sobre los rasgos: ausencia de orientación teórica, investigaciones con resultados inconsistentes, serios problemas metodológicos y de medida, utiliza-

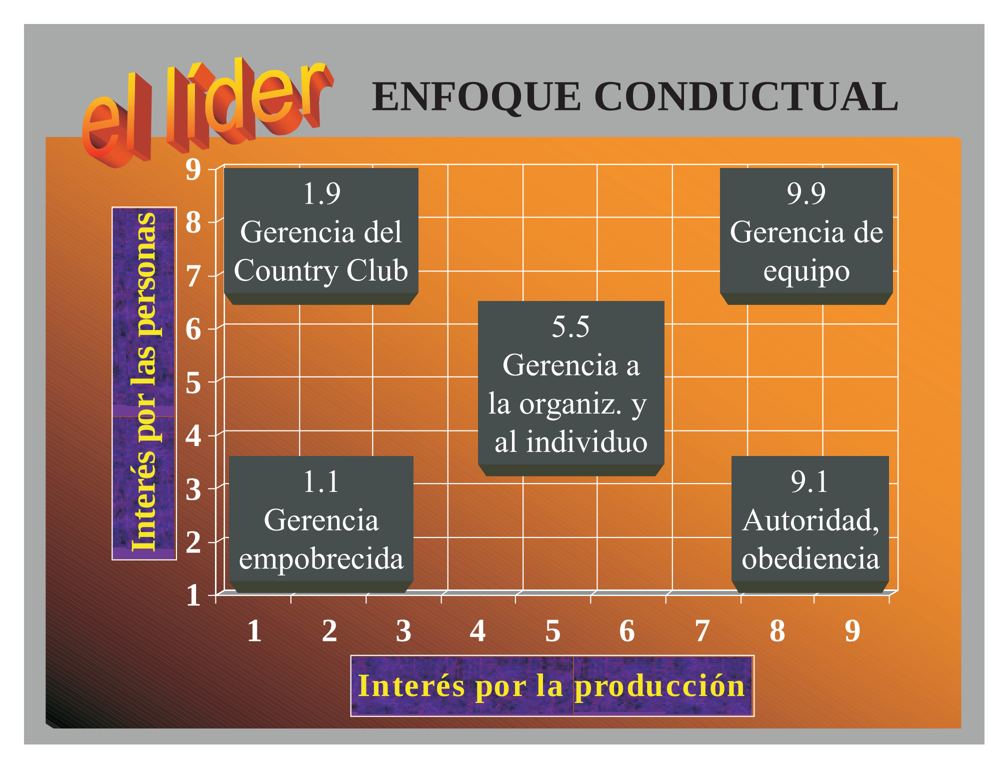


Figura 13.2. La matriz gerencial de Blake y Mouton

ción de muestras inadecuadas, considerar que hay comportamientos de liderazgo eficaz universales independientemente de la situación y descripción de esos comportamientos de una manera muy general y simplista.

A mediados de la década de los setenta, esta perspectiva evoluciona en la dirección de establecer «taxonomías razonables». Desde un contexto fundamentalmente organizacional se proponen diferentes tipologías, entre ellas destacan las de Mintzberg (1973), Komaki y colaboradores (1986, 1989), Luthans y Lockwood (1984) y Yukl (1998). Todas ellas tienen en común la presentación de un rango más amplio de conductas y tipos más específicos de conductas para comprender la efectividad del líder. No obstante, los estudios realizados con estas nuevas propuestas taxonómicas son muy pocos en comparación con el número de estudios que toman en consideración las propuestas de Ohio y Michigan.

En resumen, el enfoque conductual como el enfoque de rasgos tiende a buscar respuestas simples a cuestiones complejas. A las consideraciones que hemos hecho sobre este enfoque hay que añadir una más si cabe, el haber ignorado el concepto de habilidad: «Se describen las conductas que se consideran asociadas al liderazgo eficaz, pero poco se dice sobre cómo ponerlas en práctica adecuadamente» (García Saiz, 1999, p. 295).

Para paliar esta laguna, Wright y Taylor (1994) proponen el enfoque de *habilidades interpersonales o sociales* aplicado al liderazgo, que tiene como ventajas (García Saiz, 1999) abordar las conductas a un mayor nivel de concreción, poder aplicar programas de entrenamiento para líderes, incorporar aspectos cognitivos y situacionales y poderse aplicar a la práctica totalidad de situaciones de interacción entre líder y seguidores. No obstante, éste es un enfoque que está comenzando a ver la luz (véase, por ejemplo, García

Saiz, 1992; Gil y colaboradores, 1995; Callaghan y Wright, 1994; Wright, 1994). Con esta perspectiva, Wright y Taylor quieren poner de manifiesto la importancia que tiene para el líder el ser un hábil diagnosticador de las situaciones e interacciones a las que se enfrenta y no sólo poseer suficientes recursos de comportamiento.

13.3.2. Enfoques contingentes

En los años sesenta, ante el desencanto producido por los enfoques de los rasgos y conductuales, surge toda una serie de teorías que acabaron siendo conocidas como *teorías situacionales o de la contingencia*. A diferencia de los enfoques anteriores, las teorías encuadradas en este enfoque introducen una variable «desconocida» hasta entonces: la situación. Diferentes contextos y diferentes personas requieren una combinación diferente.

Tannenbaum y Schmidt (1958) proporcionan un claro antecedente de este paradigma con su *continuo de la conducta de liderazgo*. Estos autores proponen que el rango de posibles conductas de liderazgo podría representarse en un continuo de siete puntos. Cada comportamiento estaría relacionado con el grado de autoridad que emplearía el líder y el grado de libertad disponible para los seguidores a la hora de tomar decisiones. En un extremo del continuo se situaría «el líder toma decisiones de forma individual sin consultar al grupo y las impone a éste», y en el otro extremo, «el grupo toma las decisiones dentro de los límites establecidos». La elección de los diferentes comportamientos comprendidos entre estos dos extremos vendría determinada por las condiciones impuestas por la situación. Una debilidad que encontramos en esta teoría es que no hace prescripciones concretas respecto a cuándo el líder debe utilizar un estilo u otro.

Modelo contingente de Fiedler

Fiedler (1964, 1967) desarrolló su *modelo de contingencia*, o modelo interaccionista según Brown (2000), dado que el liderazgo es un ejercicio de influencia social, la facilidad con que el líder es capaz de influir en sus seguidores dependerá de lo favorable que le es la situación. Los principales elementos de su modelo son: las características del líder, el control situacional y la efectividad del líder.

Para determinar las características del líder, Fiedler desarrolló un instrumento con el que el líder efectuaba una descripción o clasificación del *colaborador con el que menos le gustaría trabajar* (instrumento LPC; una escala integrada por 16 a 22 adjetivos bipolares con ocho calificaciones graduales). Los líderes que puntúan bajo en LPC valoran el éxito en la tarea, mientras que los líderes que puntúan alto en LPC valoran el éxito interpersonal.

Respecto al control situacional, Fiedler propone tres dimensiones para su análisis: calidad de las relaciones entre el líder y sus seguidores, estructura de la tarea y nivel de autoridad que posee sobre sus seguidores. La combinación de estos tres elementos nos da ocho combinaciones o grados de favorabilidad. Las situaciones más favorables serán aquellas en las que estas tres dimensiones puntúan alto.

La relación líder y seguidores ha sido evaluada a través de la escala de atmósfera grupal (Fiedler, 1967) y más recientemente con la escala de relación líder-miembro (LMR) (Fiedler, Chemers y Mahar, 1976). Ambas escalas presentan una alta correlación (r = 0,88) y ninguna ha mostrado relación con la escala LPC (para más detalles, véanse

Ayman, Chemers y Fiedler, 1998). La estructura de la tarea es evaluada por 10 ítems que incorporan las dimensiones de Shaw de claridad de objetivos, multiplicidad de caminos para los objetivos, especificidad de la solución y resultados cuantificables.

Respecto a la efectividad, Fiedler señala que los líderes motivados por la tarea son más eficaces en situaciones de baja o alta favorabilidad de la situación, mientras que los líderes motivados por la relación son más eficaces en situaciones medianamente favorables (véase la Figura 13.3). Fiedler (1972, p. 415) cree que «es considerablemente más difícil cambiar la personalidad o el estilo de liderazgo del hombre que cambiar la situación en que éste funciona».

Los estudios realizados desde este modelo han sido revisados por Strube y García (1981) y Peters y colaboradores (1985). Estos revisores concluyen que la investigación tiende a apoyar el modelo, aunque no tanto para los octantes dos y siete y no tan fuertemente para los estudios de campo como para los estudios de laboratorio. Schriesheim y colaboradores (1994), en un metaanálisis más refinado de un subgrupo de estudios analizados por Strube y García, llegaron a conclusiones similares.

A pesar de esta evidencia, la teoría de Fiedler no ha sido ajena a la controversia (Yukl, 1998; Zaccaro, 1998; Vecchio, 1998; Brown, 2000). Básicamente, las críticas se han centrado en:

- La concepción de personalidad subyacente en la teoría como algo consistente e inmutable a lo largo del tiempo y en cualquier circunstancia.

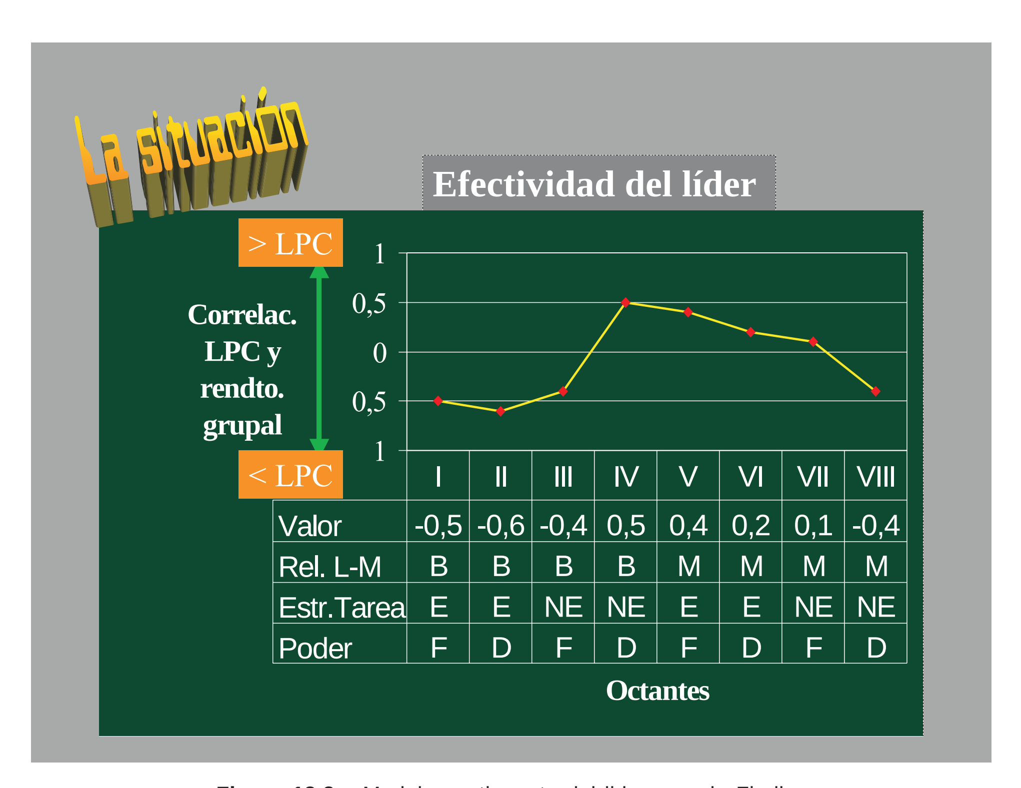


Figura 13.3. Modelo contingente del liderazgo de Fiedler

- La arbitrariedad existente en los ocho tipos de situaciones que son consideradas desde un continuo ordenado y equidistante de favorabilidad. Singh y colaboradores (1979) han sugerido que el supuesto del que parte Fiedler, la relación líder-seguidores como el elemento más importante de los tres, es problemático. En el análisis de cuatro estudios, estos autores comprobaron que el poder era el factor situacional más importante.
- El supuesto de que todos los líderes pueden ser categorizados dicotómicamente en altos o bajos en LPC rechazando la puntuación media. En el estudio de Kennedy (1982), los líderes con puntuaciones medias en LPC mostraron menos variabilidad en las situaciones y se desempeñaron generalmente mejor que los otros dos grupos a pesar de lo favorable de la situación.
- Otras críticas se han dirigido a los instrumentos de medida y, en general, a lo especulativo que resulta el modelo dada la poca explicación que ofrece de los elementos que lo integran (Yukl, 1998).

Aunque algunas de estas críticas han sido replicadas y se aportan datos sobre la validez y fiabilidad de las escalas (Ayman, Chemers y Fiedler, 1998; Chemers, Ayman y Fiedler, 1998), todavía quedan por resolver muchas de ellas.

Más adelante, Fiedler (Fiedler y García, 1987) se ocupó de las habilidades cognitivas de los líderes y aparecen recogidas bajo el amparo de lo que denominó *teoría de los recursos cognitivos*. Esta teoría examina las condiciones bajo las cuales los recursos cognitivos, tales como inteligencia y experiencia, se relacionan con el rendimiento. De acuerdo con esta teoría, el rendimiento del grupo viene determinado por una compleja interacción entre dos rasgos de líder (inteligencia y experiencia), un tipo de conducta de líder (líder directivo) y dos aspectos de la situación de liderazgo (estrés y tarea del grupo).

La primera proposición es que la habilidad del líder (inteligencia) contribuye al rendimiento del grupo sólo cuando el líder es directivo y los subordinados requieren orientación para realizar la tarea eficientemente. La teoría asume que los líderes inteligentes idean planes y estrategias de acción para hacer el trabajo mejor que los líderes no inteligentes, especialmente cuando la tarea es compleja. La teoría también asume que los planes y decisiones de un líder son comunicadas a los subordinados a través de la conducta directiva. Si el líder tiene baja habilidad, pero los miembros del grupo tienen alta habilidad y también comparte los objetivos de la tarea del líder, el líder no directivo es más efectivo que un líder directivo para una tarea compleja. Para tareas muy simples, rutinarias, que los subordinados ya conocen cómo desarrollarlas, hay poca probabilidad de que exista relación entre inteligencia del líder y rendimiento de grupo, incluso para los líderes directivos.

La segunda proposición es que el estrés percibido modera la relación entre inteligencia y calidad de la decisión. En la condición de bajo estrés, a mayor inteligencia mejor desempeño; en la condición de alto estrés no existe tal relación (o incluso una relación negativa) entre inteligencia y calidad de la decisión. El estrés interfiere con el procesamiento de la información y la toma de decisiones (Gibson, Fiedler y Barrett, 1993).

La tercera proposición es que el estrés percibido modera la relación entre experiencia y rendimiento. La experiencia está positivamente relacionada con la calidad de las decisiones en condiciones de alto estrés, pero no en condiciones de bajo estrés. Los líderes experimentados confían más en la inteligencia en condiciones de bajo estrés y

más en la experiencia bajo condiciones de alto estrés. Los líderes no experimentados confían en la inteligencia en ambas situaciones, dado que no tienen mucha experiencia.

Fiedler intenta unir la teoría de los recursos cognitivos con el modelo contingente proponiendo que las puntuaciones en LPC pueden ser el principal determinante de la conducta directiva en situaciones de alto y bajo estrés. No obstante, se ha realizado muy poca investigación al respecto.

Las implicaciones prácticas de estos resultados son manifiestas (Fiedler, 1996; House y colaboradores, 1997). Por ejemplo, en grupos militares que se enfrentan a un combate o en grupos de bomberos que se enfrentan a un fuego (tareas estresantes en ambos casos) se recomienda el sobreaprendizaje (aumentando así su experiencia); en grupos de controladores aéreos, en los que son necesarias experiencia e inteligencia, se recomienda tanto el sobreaprendizaje como el entrenamiento en técnicas de reducción y afrontamiento del estrés.

La valoración de este nuevo modelo es que se necesitan más estudios para comparar resultados de varias combinaciones de inteligencia y experiencia bajo estrés y no estrés utilizando procedimientos de decisión autoritaria o consultiva, así como utilizar otras medidas de la experiencia y no sólo el tiempo.

Teoría del liderazgo situacional o de ciclo de vida

Hersey y Blanchard (1969, 1977) añaden a las dos variables propuestas por Blake y Mouton (1969) una tercera, la eficacia, que interacciona con ellas. En su *teoría del liderazgo situacional* (inicialmente denominada «teoría del ciclo vital») parten del supuesto de que no existe un estilo ideal de conducta del líder que sea adecuado en todas las situaciones. El líder eficaz analiza primeramente los requerimientos de la situación y luego adapta su estilo para satisfacerlos o, en su caso, para estipular los medios para modificar alguno o todos los elementos de la situación.

La aportación básica de estos autores es que un estilo eficaz de liderazgo se halla vinculado fundamentalmente al nivel de *madurez de los seguidores.* Es decir, el nivel de madurez de los seguidores determina el patrón óptimo de conducta del líder. Estos autores diferencian dos tipos de madurez: madurez psicológica (compromiso, motivación y voluntad del seguidor para aceptar responsabilidades) y madurez técnica (experiencia, conocimiento y comprensión de los requisitos de la tarea). De este modo, los estilos van desde el máximo control por parte del líder (ordenar) hasta un máximo control por parte de los seguidores (delegar), pasando por situaciones de control más distribuido (persuadir y participar). A medida que el seguidor madura, el líder ha de ir reduciendo su control y cambiando su estilo en consonancia (véase la Figura 13.4). En definitiva, estos autores nos recuerdan que es esencial tratar a los subordinados de forma diferente.

Aunque la teoría de estos autores es ampliamente utilizada en contextos comerciales —Hersey y Blanchard (1993) afirman que son miles los líderes que anualmente son formados en los principios de su teoría—, ha despertado poca atención en los investigadores, quizá debido a la complejidad de las relaciones empíricas esperadas entre las variables (Brown, 2000). Uno de los pocos intentos en analizar su teoría lo realizó Vecchio (1987) en un contexto educativo, dando poco apoyo a la teoría. El estudio de Blank y colaboradores (1990) tampoco dio apoyo a la teoría. No se encontró, como afirma la teoría, que el rendimiento de los subordinados dependiese de la madurez de éstos y del estilo del líder.



Figura 13.4. Modelo de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard

Teoría de camino-meta

House (1971), recogiendo las ideas plasmadas en los trabajos de Georgopoulos y colaboradores (1957) y Evans (1970), desarrolló su *teoría del camino-meta*. El líder ejerce una función motivacional sobre sus seguidores, clarifica las conductas y los criterios de rendimiento apropiados y elimina los obstáculos. Las variables situacionales son las *características personales* de los seguidores y aquellos factores relacionados con las *tareas* (naturaleza de la tarea, grado de interés y estructura). De acuerdo con esta teoría, la influencia de líder sobre sus seguidores depende de los aspectos de la situación (características de los subordinados y características de la tarea).

La versión inicial de la teoría sólo especificaba dos conductas de líder: líder de apoyo (similar a consideración) y líder directivo (similar a iniciación de estructura y líder instrumental). Más adelante se añadieron otras dos conductas de líder (House y Mitchell, 1974): líder participativo y líder orientado al logro.

House considera que cuando la estructura de la tarea es baja, los seguidores responderán positivamente a la conducta estructuradora del líder (ayuda a clarificar la tarea y el camino a la meta), mientras que cuando la tarea ya está estructurada, la conducta estructuradora del líder se verá como redundante y será interpretada como un control muy estrecho e innecesario. Respecto a las conductas del líder orientadas a las personas o a la relación, éstas tendrán efectos más positivos con tareas aburridas, aversivas o insatisfactorias.

Las proposiciones para el líder participativo y el líder orientado al logro no están tan bien desarrolladas e investigadas como las dos anteriores. El líder participativo aumenta el esfuerzo de los subordinados cuando la tarea no está estructurada, aumentando la claridad de rol. Cuando la tarea está estructurada, esta conducta tiene poco efecto. El líder con alta orientación de logro aumenta el esfuerzo y satisfacción de los subordinados cuando la tarea no está estructurada, aumentando la autoconfianza y la expectativa de éxito.

Wofford y Liska (1993) revisaron 120 estudios y realizaron un metaanálisis de los resultados para la conducta directiva y de apoyo. Podsakoff y colaboradores (1993) también realizaron una revisión extensa. A pesar del gran número de estudios que ha examinado la teoría, los resultados no son concluyentes.

Teoría de la decisión normativa (modelo de decisión normativa)

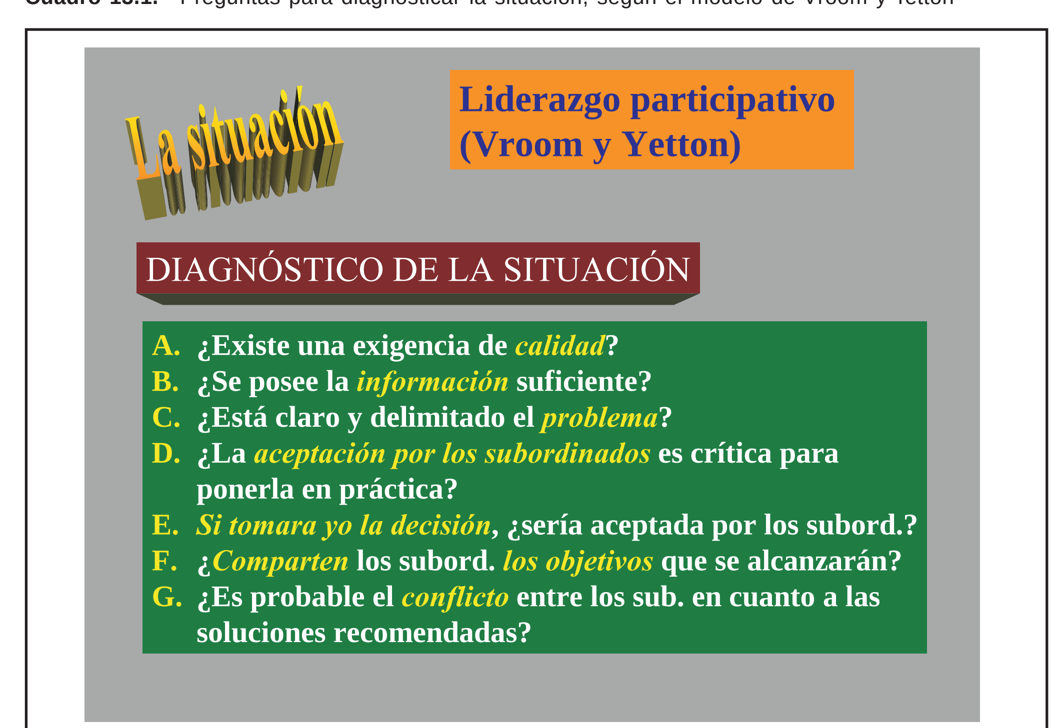
Las teorías que hemos venido considerando hasta aquí son bastante genéricas. Intentan especificar qué conducta del líder será más efectiva en un amplio rango de situaciones a las que se enfrenta el grupo. Sin embargo, la teoría de Vroom y Yetton (1973) se centra exclusivamente en un único tipo de actividad grupal, la de alcanzar una decisión. Este modelo proporciona un conjunto secuencial de reglas que pretenden determinar la forma y cantidad de participación en la toma de decisión en función de los diferentes tipos de situación.

En base a los principios de participación (en la medida que los miembros del grupo participan en la toma de decisiones aumentará su compromiso) y calidad de la decisión (que depende de la calidad de la información disponible), Vroom y Yetton (1973) desarrollan siete estrategias (dos de tipo autocrático, dos de tipo consultivo, dos de tipo grupal y una de tipo delegativo) y siete preguntas que permiten identificar las características de la situación respecto a: importancia de la calidad de la decisión, información del líder respecto al problema, grado de estructuración del problema, importancia de la aceptación de la decisión por los subordinados, probabilidad de que la decisión del líder sea aceptada por los subordinados, congruencia entre los objetivos de la empresa y los de los subordinados y conflicto o desacuerdo entre los subordinados (véase Cuadro 13.1).

Las condiciones que reflejan estas preguntas son cruzadas con las posibles estrategias de decisión por medio de un conjunto de reglas de decisión y son insertadas en un árbol de decisión (véase la Figura 13.5). La nueva reformulación del modelo (Vroom y Jago, 1990) incluye doce atributos del problema, doce reglas de decisión y ocho tipos de problemas, para lo que se ha desarrollado un sistema informatizado que facilita su aplicación.

En general, los resultados encontrados en la investigación empírica han apoyado el modelo (Yukl, 1998). La versión revisada del modelo es bastante nueva para que haya sido examinada extensivamente, pero estos autores nos aportan resultados prometedores. «El modelo de decisión normativa es probablemente el que encuentra mejor apoyo de las teorías de liderazgo situacional» (Yukl, 1998, p. 132). No obstante, el modelo trata con sólo una pequeña parte de liderazgo y se han señalado algunas debilidades: la teoría es poco parsimoniosa, los procesos de decisión son tratados como episodios discretos, únicos que tienen lugar en un momento determinado, y asume que los líderes tienen las habilidades necesarias para utilizar cada uno de los procedimientos de decisión.

Cuadro 13.1. Preguntas para diagnosticar la situación, según el modelo de Vroom y Yetton



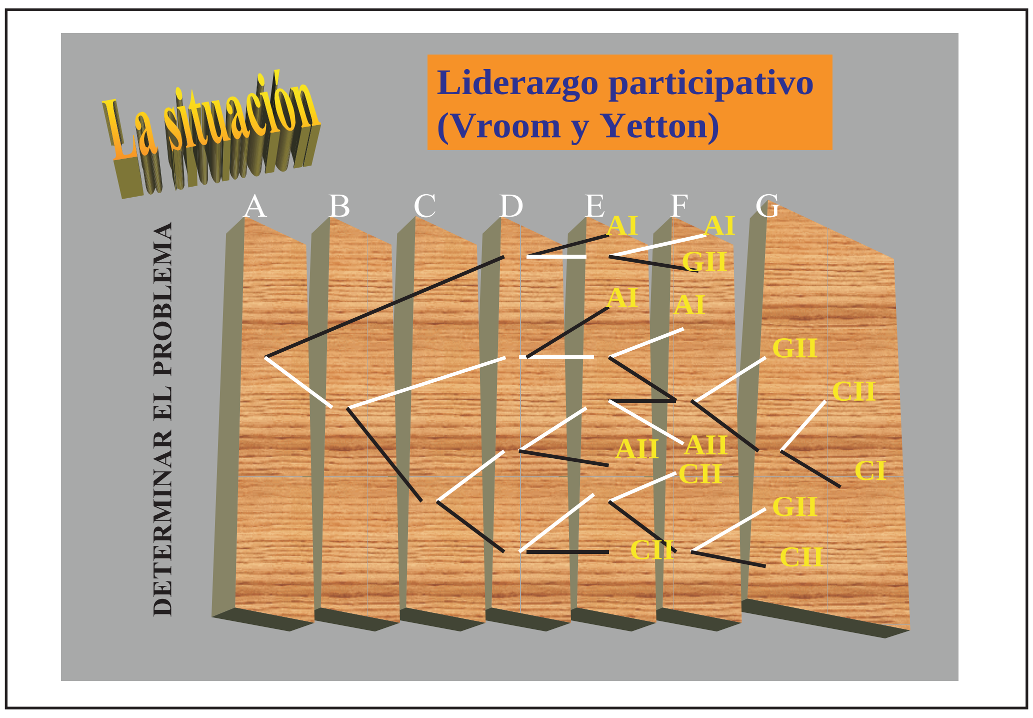


Figura 13.5. Árbol de decisión para determinar el mejor estilo de liderazgo

13.3.3. Enfoques centrados en los seguidores

Aquí podemos encuadrar todas aquellas teorías que consideran la perspectiva de los seguidores en el sentido de que éstos tienen sus propias concepciones sobre cuáles son las características propias de un líder, es decir, tienen sus *teorías implícitas* sobre el liderazgo (Mitchell, Larson y Green, 1977; Lord, Binning, Rush y Thomas, 1978; Butterfield y Powell, 1981), son lo que Phillips (1984, p. 126) llama «heurísticos de simplificación de información». De acuerdo con este enfoque, los seguidores poseen creencias compartidas sobre los rasgos y conductas de los líderes (prototipos de líder) que van a influir en la percepción, procesamiento de la información y recuerdo de la información relevante sobre el líder (Kenny, Blascovich y Shaver, 1994; Lord, 1985).

Diversos autores han dirigido sus esfuerzos en conocer las percepciones y evaluaciones que hacen los seguidores y no seguidores sobre los líderes y los procesos que subyacen a las mismas. Así, se define al líder como el proceso de ser percibido por otros como un líder (Lord y Maher, 1991). En otras palabras, los comportamientos específicos de alguien no le convierten en líder a menos que sea percibido como tal por otras personas. Se puede decir, por tanto, que los seguidores *construyen* al líder y que esta construcción no parece estar influida por la cultura de los sujetos (Ayman y Chemers, 1983; Bryman, 1987), aunque esta última afirmación suscita en nosotros algunas dudas.

A mediados de los setenta, los estudios implicados en las evaluaciones de la conducta del líder comienzan a revelar ciertos resultados anómalos. Eden y Leviatan (1975) encontraron que cuando a los sujetos se les pregunta que evalúen la conducta de un líder simplemente imaginándose al líder, las conductas que resultan son similares a las que se derivan de las evaluaciones de líderes reales. Que las evaluaciones de los líderes puedan estar sesgadas abre una nueva polémica tanto a nivel teórico como metodológico. La legitimidad del líder está basada en las percepciones de los seguidores y no tanto en sus características personales o conductas.

La teoría de la atribución proporcionó el marco teórico para la investigación de los sesgos de liderazgo. Desde una posición extrema, Calder (1977) afirma que, dado que el liderazgo existe principalmente como una atribución más que como un constructo objeto de investigación, debería ser eliminado de los intereses de la investigación científica. Afortunadamente, tal propuesta tuvo el efecto contrario, los investigadores comenzaron a estudiar las percepciones y los procesos que dan lugar a las mismas.

Un marco útil para este análisis vino de la mano de la investigación sobre teorías implícitas de la personalidad que Hastorf, Schneider y Polefka (1970) definieron como una estructura de asociación sobre qué rasgos o características están relacionadas y que guían y organizan las percepciones, pensamientos y memorias sobre un fenómeno. Las teorías implícitas de liderazgo, entonces, definirían los supuestos que las personas mantienen sobre qué conductas exhiben los líderes y cómo esas conductas están asociadas a resultados grupales y organizacionales.

La investigación, que desde esta perspectiva cognitiva se ha venido realizando, ha atendido tanto a las percepciones que los líderes tienen de los seguidores como a las percepciones que los seguidores tienen de los líderes.

Respecto a las percepciones que los líderes tienen de los seguidores, hemos de indicar que prácticamente cualquier teoría de liderazgo otorga un papel importante a éstas al suponer que es responsabilidad del líder proporcionar en los subordinados apoyo emo-

cional y orientación en la tarea para que sean efectivos y estén satisfechos. La expectativa implícita que subyace en estos supuestos es que los líderes sean capaces de juzgar cuáles de sus conductas tendrán efectos positivos sobre los subordinados. Es decir, los líderes deben observar las acciones y reacciones de los subordinados para juzgar qué conducta se precisa. Esto supone poner los procesos atribucionales en el centro de la relación líder y seguidores.

Mitchell y colaboradores (Green y Mitchell, 1979; Mitchell, Larson y Green, 1977; Mitchell y Wood, 1980), en su modelo atribucional del rendimiento del seguidor, aplicaron el modelo de atribución de Kelley (1967) en las evaluaciones que los líderes hacían de sus subordinados y los efectos que estas evaluaciones tienen en las posteriores acciones de los líderes. Lo que la investigación reveló fue que los procesos de atribución del líder son consistentes con la investigación previa sobre atribución, que estos procesos son susceptibles al error fundamental de atribución, el rendimiento es más probable que sea adscrito a causas internas (motivación, habilidad) que a causas externas, que cuanto mayores son las consecuencias de un mal rendimiento, mayor la tendencia a adscribirlo a causas internas. Mitchell y Wood (1980) demostraron que las atribuciones realizadas por el supervisor influyen en las acciones que ésta lleva a cabo.

Brown (1984) hizo algunas observaciones útiles sobre las atribuciones de los líderes en grupos de trabajo reales. Muchos de los estudios sobre atribución no consideran implicación real o a largo plazo entre el observador y el actor. No obstante, en la realidad, líderes y seguidores están en una relación de dependencia mutua; es decir, cuando los seguidores se desempeñan mal, los líderes normalmente también tienen algo de responsabilidad. Esta situación hace que los líderes tiendan a hacer atribuciones defensivas del yo culpando a los seguidores del mal rendimiento y posiblemente poniéndose «medallas» en el éxito grupal. Los errores de atribución que surgen desde estos puntos ciegos pueden fácilmente erosionar la relación y disminuir la influencia entre líder y seguidor.

Respecto a la percepción que los seguidores tienen de los líderes, se ha estudiado desde dos corrientes. La primera corriente (construccionismo débil) considera que los procesos de liderazgo están influidos por procesos cognitivos que, por definición, están sujetos a la posibilidad de sesgo y distorsión. La segunda corriente (construccionismo fuerte) argumenta que el papel del líder en el funcionamiento del grupo es cuestionable y de dudosa utilidad: las personas identifican el liderazgo y sus efectos sólo porque esperan verlo.

La corriente construccionista *débil*

Dentro de esta corriente, destaca el trabajo de Lord y colaboradores (Lord, 1985; Lord, Foti y De Vader, 1984; Lord, Foti y Phillips, 1982; Phillips, 1984), quienes plantean una explicación en términos de categorización y procesamiento de la información. Estos autores tratan de determinar cómo los «seguidores» (perceptores) llegan a clasificar a determinadas personas en la categoría de líder. Frente a los enfoques clásico y ejemplar, estos autores defienden el enfoque prototípico en el proceso de categorización.

El enfoque clásico defiende que el perceptor (los seguidores) aceptarán un estímulo como miembro de una categoría sólo si posee todas las características críticas para pertenecer a la categoría, por lo que es difícilmente aplicable a la naturaleza borrosa de las categorías de persona. El enfoque ejemplar sugiere que las personas clasifican los nuevos ejemplos como miembros de una categoría en base a su similitud con el ejemplar

más saliente conocido de la categoría. El enfoque prototípico sugiere que los juicios categoriales se basan en la similitud de un estímulo con un prototipo o abstracción de la categoría en cuestión. Se diferencia del enfoque anterior porque los nuevos estímulos se clasifican por la comparación con una abstracción más que con un ejemplo concreto de la categoría.

Aplicado al liderazgo, el enfoque del prototipo supone que la categorización incluye la comparación de una persona estímulo con una abstracción prototípica de liderazgo. El liderazgo, en suma, sería una estructura de conocimiento mantenida en la memoria de las personas y basada en la asimilación de su experiencia previa con líderes en contextos particulares.

Lord y colaboradores asumen este último enfoque, ya que ponen el énfasis en los procesos cognitivos y perceptivos subyacentes y en el papel de las expectativas y prototipos cognitivos anteriores de los seguidores en la configuración de sus percepciones de líder. El supuesto para estos autores es que los sujetos desarrollan teorías de liderazgo implícitas, esto es, supuestos personales sobre rasgos y habilidades que caracterizan a un líder ideal. Estas teorías implícitas representan estructuras cognitivas preexistentes o prototipos que especifican rasgos y conductas que los seguidores esperan de los líderes, que son almacenadas en la memoria y son activadas cuando los seguidores interaccionan con una persona en una posición de liderazgo. Las teorías implícitas no representan realidades objetivas inherentes a los individuos, sino más bien abstracciones perceptivas y etiquetas resumen que los seguidores utilizan para categorizar a los sujetos en posiciones de liderazgo (Martin y Epitropaki, 2001). Una persona llegará a ser líder cuando los rasgos y conductas que observan de ese sujeto se ajustan al prototipo de líder que tienen en un contexto específico (Lord y Maher, 1991). Estos prototipos de liderazgo son organizados a tres niveles: general (se diferencia de otros prototipos, líderes-no líderes), básico (representa contextos específicos, líderes políticos, empresariales, deportivos...), subordinado (diferenciaciones dentro del contexto, liberal *versus* conservador).

Estos autores especifican dos procesos que determinan las percepciones de liderazgo. Uno, el liderazgo puede ser *reconocido* desde las cualidades y conductas reveladas a través de las interacciones. Y el otro, el liderazgo puede ser *inferido* desde los resultados de los eventos salientes. Ambos procesos pueden ser controlados (análisis cuidadoso de la información) o automáticos (implican menos demanda atencional del sistema cognitivo). Los trabajos de Rush, Phillips y Lord (1981) y Lord y colaboradores (1982, 1984) ilustran el papel de los prototipos para explicar los efectos de las teorías implícitas de liderazgo. Estos estudios indican que el concepto de prototipicalidad parece tener un valor predictivo importante en el conocimiento de la información vinculada con el constructo de liderazgo. La activación de uno u otro proceso es función, por ejemplo, del estatus en el que se encuentren los seguidores (Lord y Maher, 1990). Por ejemplo, el liderazgo de nivel bajo enfatiza los procesos automáticos basados en el reconocimiento, porque la efectividad de este tipo de líderes, a menudo, no se puede identificar claramente. Sin embargo, el liderazgo de nivel superior enfatizaría los tres procesos restantes (inferenciales, automáticos y controlados y de reconocimiento controlados).

Últimamente Lord, Brown y Harvey (2001) han abogado por una visión sistémica del liderazgo, ya que el liderazgo no puede ser simplemente entendido en términos de las acciones del líder o en términos de los prototipos cognitivos de los seguidores. Más bien el liderazgo resulta de un número de factores interactuantes que van más allá de las cualidades individuales. Algunos factores afectan a los procesos cognitivos y afectivos que a su



vez afectan a las percepciones sociales, tales como liderazgo (el liderazgo es una percepción social enraizada en la teoría social cognitiva que produce un incremento de influencia para el líder percibido) (Lord y Smith, 1998). No contemplan el origen causal del liderazgo como que está en el líder, como ha venido enfatizando la investigación clásica, o en el seguidor, como los enfoques de la construcción social (Meindl, 1995). En su lugar, «nosotros mantenemos que la causalidad fluye desde la confluencia de procesos contextuales y sociales que producen las respuestas cognitivas y afectivas de los miembros del grupo» (véase la Figura 13.6). Estos autores defienden que el liderazgo es parte de un sistema producto de un sistema social que es influido tanto por el contexto de la tarea y organizacional como por las características de los miembros de ese sistema.

La corriente construccionista *fuerte*

El principal representante de esta corriente es Meindl. Aunque algunos autores han evaluado su propuesta de «antiliderazgo» (Yukl, 1998; Bass, 1990), él considera que su propuesta es una alternativa a las teorías y perspectivas que ponen el mayor peso en los líderes (Meindl, 1998). Meindl nos habla de «romance del liderazgo» para enfatizar que el liderazgo es una construcción social: cómo los líderes son construidos y representados en los sistemas de pensamiento de los seguidores. Las relaciones entre el líder y el seguidor se contemplan desde las construcciones realizadas por los seguidores, por lo que se asume que la conducta de los seguidores está mucho menos bajo el control e

influencia del líder y más bajo el control e influencia de las fuerzas que gobiernan el proceso de construcción social en sí mismo. Es la personalidad del líder —imaginada o construida por los seguidores— lo que llega a ser el objeto de estudio, no las personalidades «actuales» *per se* (Meindl, 1998).

Para Meindl, el liderazgo emerge cuando los seguidores construyen sus experiencias en términos de conceptos de líder; esto es, cuando ellos interpretan sus relaciones como que tienen una dimensión líder-seguidor. Esta visión emergente de liderazgo es, según Meindl, crucial para comprender cuándo y bajo qué condiciones tales construcciones tendrán lugar entre los miembros del grupo. Para examinar esta idea, es más importante descubrir cuándo y bajo qué *condiciones* emergen formas alternativas de liderazgo que descubrir quién emerge como líder y qué tiene que hacer para llegar a ser líder.

Meindl afirma que el liderazgo carismático no hay que encontrarlo en la mente de los líderes, sino en la mente de los seguidores (Meindl, 1993, p. 107). Meindl y colaboradores (1985) analizaron más de 30.000 artículos en prensa referidos a 34 compañías. Encontraron una correlación significativa entre mejora en el rendimiento de la organización y las referencias al liderazgo (r = 0,53). Estos autores concluyen que en tiempos de dificultad económica aumenta el interés por el liderazgo, lo que implica una creencia o deseo de que un buen líder puede invertir las tendencias negativas. Pillai y Meindl (1991) proporcionaron a los participantes en su estudio biografías de una compañía de comida rápida. El líder fue visto como más carismático cuando esta compañía lo estaba haciendo bien, particularmente después de una crisis. La explicación que da Meindl de estos resultados desde su teoría del romance del liderazgo (los atributos carismáticos son vistos como realidades sociales creadas y compartidas entre los seguidores; el carisma es un proceso de contagio social) es interpretada por Haslam y colaboradores (2001) como un caso especial del error fundamental de atribución.

Al margen de estas posturas, más o menos radicales, el desarrollo de este enfoque ha puesto de manifiesto algunas cuestiones de interés (Chemers, 1997):

- Los factores cognitivos desempeñan un papel importante, y por tanto a tener en cuenta, en la interacción entre líderes y seguidores.
- Esto puede tener consecuencias de gran calado para gran parte de las teorías sobre liderazgo. Aquellas que no tienen en cuenta las teorías implícitas, los posibles sesgos perceptivos y atributivos o los procesos de categorización son incompletas e inadecuadas y pueden generar conclusiones incorrectas y afectar a la práctica cotidiana del liderazgo.
- Las teorías más afectadas por estos problemas pueden ser las de liderazgo transformacional y carismático, por las grandes cualidades y efectos que se suelen atribuir a los líderes y por utilizar una metodología basada fundamentalmente en cuestionarios.

En consecuencia, toda teoría moderna sobre el liderazgo debe incorporar estos factores y seguir mejorando la metodología para que la integración sea adecuada.

13.3.4. Enfoques centrados en la interacción líder-seguidores

Las teorías que hemos incluido en este enfoque tienen en común el énfasis otorgado a la interacción líder y seguidores, considerada como un intercambio recíproco donde ambas partes permiten una satisfacción mutua de objetivos y necesidades.

La teoría más representativa de estos intercambios o transacciones es la teoría de *intercambio líder-miembro* (LMX) (Dansereau, Graen y Haga, 1975; Graen y Cashman, 1975). Esta teoría describe cómo los líderes desarrollan diferentes relaciones de intercambio a lo largo del tiempo con diferentes seguidores. La teoría LMX fue denominada en un comienzo como VDL (teoría de relación diádica vertical) porque se centraba en los procesos de influencia recíproca en díadas verticales (líder-seguidor).

Su premisa básica es que los líderes desarrollan una relación de intercambio independiente con cada subordinado. De acuerdo con la teoría, muchos líderes establecen una relación de intercambio especial con un pequeño número de subordinados de confianza (el «endogrupo»). La relación de intercambio con el resto de los seguidores (el «exogrupo») es diferente. Graen y Cashman (1975) sugieren que esta «selección» se basa en la relación previa líder-subordinado sobre la base de la compatibilidad personal y de la competencia y dependencia del subordinado. Con el transcurso del tiempo los intercambios diádicos siguen una secuencia diferente de desarrollo para el endogrupo y el exogrupo.

En la relación de intercambio con los subordinados del exogrupo, el nivel de influencia mutua es relativamente bajo. La principal fuente de influencia del líder es la autoridad legítima en combinación con el poder coercitivo y un grado limitado de poder de recompensa. Para satisfacer la relación de intercambio, los subordinados del exogrupo sólo necesitan cumplir con las exigencias del rol. La relación de intercambio con los subordinados del endogrupo descansa en el control del líder sobre los resultados que son deseables para los subordinados (tareas deseables e interesantes, delegación de responsabilidad, información compartida, participación en algunas decisiones del líder, recompensas tangibles como mejor horario de trabajo, etc.). A su vez, se espera que los subordinados del endogrupo trabajen más duramente, más comprometidos con los objetivos, leales al líder, etc. A menos que el ciclo se rompa, es probable que la relación alcance un punto caracterizado por un alto grado de dependencia mutua, lealtad y apoyo. Ambos, líder y seguidor, obtienen más poder personal debido al respeto y la confianza mutua.

La revisión de esta teoría fue descrita en términos de «ciclo de vida» con tres estadios posibles (Graen y Scandura, 1987; Graen y Uhl-Bien, 1991). El primer estadio es a nivel de miembro de exogrupo: el líder y el subordinado evalúan los motivos, actitudes y recursos a ser intercambiados y se establecen expectativas de rol. En el segundo estadio se afina más el compromiso de intercambio y se desarrolla la confianza, lealtad y respeto mutuo. Algunas relaciones de intercambio avanzan al tercer estadio (madurez), donde el intercambio basado en el propio interés se transforma en un compromiso mutuo por la misión y los objetivos de la unidad de trabajo. De acuerdo con Graen y Uhl-Bien, este último estadio correspondería al liderazgo transformacional, mientras que el estadio inicial corresponde al liderazgo transaccional.

La versión más reciente de la teoría (Graen y Uhl-Bien, 1995) defiende que los líderes efectivos deben buscar establecer una relación de intercambio con todos los miembros, no precisamente con unos pocos favoritos. Esto no significa tratar a todos los subordinados exactamente del mismo modo, sino que cada uno deberá percibir que él/ella es un miembro importante y respetado del equipo más que «un miembro de segunda clase». El subordinado deberá percibir que existen las mismas oportunidades basadas en las competencias más que en el favoritismo.

Gran parte de la investigación sobre la teoría LMX está basada en cómo se relaciona con otras variables. Se presenta a continuación un resumen de los principales resultados: una relación favorable es más probable cuando el subordinado es percibido como competente y dependiente y las actitudes y valores del subordinado son similares a las del líder. Algunos aspectos de la personalidad del subordinado y de la personalidad del líder también pueden estar relacionados con el LMX, pero el número de estudios sobre esta cuestión es muy pequeño como para llegar a conclusiones firmes. Un estudio reciente de Green, Anderson y Shivers (1996) investigó cómo las relaciones de intercambio están afectadas por variables demográficas y organizacionales. No obstante, hay poca investigación al respecto.

Revisiones recientes de la teoría (Graen y Uhl-Bien, 1998; Yammarino y Dansereau, 1998; Coleman, 1998; Rousseau, 1998) han intentado remediar estas deficiencias, pero todavía son necesarias mejoras adicionales. Diferentes estudios han tratado de desarrollar y validar las medidas de intercambio (Schriesheim y colaboradores, 1992), así como identificar los antecedentes para que el intercambio sea de calidad (Basu y Green, 1995). En todos estos trabajos se pone de manifiesto que la relación líder-miembro tiene importantes consecuencias, como satisfacción en el trabajo, mejora en el rendimiento, etc. (Williams, Podsakoff y Huber, 1992).

Hollander (1978), en su *modelo transaccional,* también considera el liderazgo como el resultado de la interacción y transacción entre líderes y seguidores y enfatiza el proceso de influencia mutua que lleva consigo todo intercambio social. En este sentido, los líderes influyen en los seguidores estructurando el grupo y contribuyendo al desarrollo de las normas grupales y contribuyendo a su satisfacción. Los seguidores influyen en el líder concediendo mayor estatus a la posición de liderazgo, dando al líder legitimidad en su papel, permitiendo la libertad necesaria para ser innovador, dándole la capacidad de influirles y dándole información sobre su actuación. Visto así, el liderazgo sería un rol y no un estilo.

Todas estas teorías transaccionales asumen que los líderes deben ganar legitimidad para poder ejercer influencia. Entre los factores que pueden afectar esta legitimidad están la conformidad de los líderes a las normas grupales, la competencia del líder en la tarea grupal y la fuente de la autoridad del líder (Hollander, 1993). Así, se ha puesto de manifiesto que los líderes que se desvían de las normas del grupo después de conformarse inicialmente son más influyentes que aquellos que se desvían de las normas sin haberse conformado inicialmente, que la competencia en la tarea del grupo y el compromiso con los objetivos del grupo aumenta la probabilidad de que una persona gane legitimidad como líder o que los líderes elegidos parecen presentar diferentes relaciones con sus seguidores que los líderes asignados; aquéllos se sienten más libres para desviarse de las visiones de sus seguidores, pero también elicitan más rechazo cuando las cosas van mal (Hollander, *ob. cit*).

En resumen, las teorías transaccionales de liderazgo se centran en cómo los líderes pueden motivar a los seguidores creando intercambios justos y clarificando beneficios y responsabilidades mutuas. No obstante, la relación líder y seguidores puede ir más allá y se pueden crear situaciones en las que los seguidores son inducidos para que trasciendan su propio interés y lleguen a estar comprometidos con la misión del líder, hablando ya de un liderazgo «transformacional» y situándonos en lo que se ha dado en denominar nuevas teorías de liderazgo, que pasamos a analizar a continuación y que nosotros hemos ubicado dentro de los modelos integradores.

13.3.5. Modelos integradores

Los enfoques tratados hasta aquí han prestado su atención a las cualidades o características personales del líder y seguidores, sus cogniciones, sus conductas, su interacción y las características específicas de la situación y el contexto en que se encuentran. La investigación sobre todos estos aspectos nos ha llevado a considerar que todos ellos son importantes y que ninguno de estos elementos explica por sí solo la complejidad del fenómeno. Para tratar de paliar esta laguna, se están proponiendo *modelos integradores* que pretenden incorporar bajo un único marco de referencia las aportaciones de distintas perspectivas. La reciente aparición de tales modelos demanda un mayor apoyo empírico. Nos centraremos principalmente en dos: el modelo *leaderplex* (Hooijberg, Hunt y Dodge, 1997) y el modelo integrador de liderazgo (Chemers, 1997), pero antes analizaremos las «nuevas teorías de liderazgo», como el *liderazgo carismático,* que, dada la nueva conceptualización del mismo, bien podemos ubicarlo en estos enfoques integradores.

Liderazgo carismático

Si nos atenemos al concepto de carisma (don espiritual extraordinario que concede Dios a algunas personas en beneficio de la comunidad; cualidad extraordinaria que se atribuye a una persona y le confiere una superioridad de carácter ético, heroico, religioso, etc.), este término bien se podría incorporar en la teoría del «gran hombre». Sin embargo, a lo largo de los años, ha existido una importante controversia en si el carisma es principalmente el resultado de los atributos del líder, de condiciones situacionales o un proceso interactivo entre el líder y los seguidores.

El término carisma continúa siendo definido y utilizado de diferentes modos por diferentes escritores, pero actualmente existe una convergencia importante hacia una concepción interaccional del mismo, de ahí que nosotros no lo hayamos incluido en las teorías de rasgos y sí lo hagamos desde esta nueva visión que actualmente es la que más prevalece: el carisma como el resultado de las percepciones de los seguidores influidas por los rasgos y conductas del líder, por el contexto de la situación y por las necesidades colectivas e individuales de los seguidores. El considerar todos estos elementos es lo que nos anima a etiquetar esta visión como de integradora de las diferentes perspectivas hasta aquí analizadas, aunque, como veremos, no todas las perspectivas sobre liderazgo carismático son aquí encuadrables.

La teoría e investigación sobre el liderazgo carismático han identificado un número de características personales y conductuales que diferencian a los líderes que tienen el potencial de iniciar el carisma dentro de sus subordinados. Estas características personales incluyen, por ejemplo, asertividad prosocial, autoconfianza, necesidad de influencia social, interés por el ejercicio moral del poder, etc. Las conductas carismáticas incluyen la articulación de objetivos ideológicos distantes, comunicación de expectativas y confianza en los seguidores, énfasis en los aspectos simbólicos y expresivos de la tarea, referencias a lo colectivo y a la identidad colectiva.

Pero a pesar de estas características personales y conductuales, es preciso decir que el carisma reside no en el líder, sino en la relación de los líderes y subordinados. Es decir, estas características y conductas dan al líder el potencial para formar relaciones carismáticas con sus subordinados. Las características y conductas del líder son necesarias, pero no suficientes, para iniciar el carisma con los subordinados. Como

Jermier (1993) ha sugerido, el «carisma no es una cosa que pueda ser poseída por un individuo». El papel de los subordinados es, por tanto, relevante para etiquetar a un líder de carismático.

Las diferentes perspectivas que se han propuesto sobre liderazgo carismático podemos sintetizarlas en cinco (Yukl, 1998).

La teoría de liderazgo carismático de House

La teoría identifica cómo se comportan los líderes carismáticos, cómo difieren de otras personas y las condiciones en las que es más probable que surjan. Según House (1977), un líder carismático tiene efectos profundos e inusuales en los seguidores, por lo que puede ser definido por los efectos sobre sus seguidores.

House extrajo 12 características del liderazgo carismático que agrupo bajo tres categorías: características personales, conductas y determinantes situacionales. Las características personales son niveles altos de autoconfianza, dominio sobre los otros, fuerte convicción en la rectitud moral de sus creencias y una alta necesidad de influir en los otros. En cuanto a las conductas, House señaló como más relevantes: modelado de rol (demostración pública del compromiso con los valores y creencias importantes), construir imagen (crear en los seguidores la percepción de dotados), visión o misión (articulación de metas), demostrar altas expectativas en sus seguidores y confianza en su capacidad para lograrlos, inducir estados emocionales y cognitivos consistentes con las conductas necesarias para lograr la meta. Respecto a la situación, House señaló dos determinantes situacionales: situaciones muy estresantes y situaciones que fomenten la expresión de objetivos en términos ideológicos. Ambas situaciones son extremadamente útiles, aunque no absolutamente necesarias.

La nueva versión de esta teoría, *teoría del autoconcepto del carisma* (Shamir, House y Arthur, 1993), intenta explicar por qué los líderes carismáticos influyen de forma profunda en los seguidores y les motivan más allá de su propio interés. Los supuestos de los que parte son:

- La conducta es expresión de los sentimientos, valores y autoconcepto de una persona.
- El autoconcepto está integrado por una jerarquía de identidades sociales y valores.
- Las personas están intrínsecamente motivadas para aumentar y defender su autoestima.
- Las personas están intrínsecamente motivadas para mantener la consistencia entre los diferentes componentes de su autoconcepto y entre su autoconcepto y su conducta.

Algunos de los conceptos que manejan estos autores son:

Identificación personal. Como en la teoría de Conger y Kanungo, los seguidores probablemente se identificarán más con un líder que articule una estrategia no tradicional que parece ser factible y que exhibe conductas no convencionales para demostrar coraje y convicciones. El tipo de seguidor que es más proclive a la identificación personal tiene baja autoestima, una débil autoidentidad y una alta necesidad de dependencia de las figuras de autoridad.

Identificación social. Para estos autores, ésta es más importante que la identificación personal, dado que supone definirse uno en términos de pertenencia a un grupo u organización. Los líderes carismáticos aumentan la identificación social relacionando el autoconcepto del seguidor con los valores compartidos y las identidades de rol asociadas con el grupo.

Autoeficacia. Los líderes carismáticos aumentan la autoeficacia individual y colectiva de los seguidores comunicando expectativas de alto rendimiento y expresando confianza de que los seguidores pueden lograrlas.

Condiciones facilitadoras. Los efectos motivacionales de los líderes carismáticos son más probable que ocurran cuando la visión del líder es congruente con los valores e identidades de los seguidores. Esta teoría va más allá de las anteriores al enfatizar la naturaleza recíproca de los procesos de influencia en el liderazgo carismático. De acuerdo con Shamir y colaboradores, los seguidores seleccionan un líder que es percibido por compartir sus valores e identidades nucleares, incluso aunque éstas puedan no estar claramente articuladas en las mentes de los seguidores. La emergencia de un líder es más probable cuando el grupo (organización) tiene una misión que puede estar unida a los valores e identidades de los seguidores.

Aunque estos autores defienden que la condición de crisis no es necesaria para la efectividad de un líder carismático, tales condiciones favorecen la emergencia de un líder que es capaz de interpretar la crisis y ofrecer estrategias creíbles para enfrentarse exitosamente.

Teoría atribucional del carisma

Conger y Kanungo (1987) propusieron una teoría de liderazgo carismático basada en el supuesto de que el carisma es un fenómeno atribucional. De acuerdo con la teoría, las atribuciones de carisma a la conducta de un líder dependen de cuatro variables: grado de discrepancia entre el *statu quo* y la visión defendida por el líder; utilización de medios no convencionales e innovadores para lograr el cambio deseado; el éxito del líder en valorar los recursos y limitaciones del entorno para efectuar el cambio; el tipo de estrategia utilizada por el líder para inspirar en los subordinados la búsqueda de la visión. De igual modo, Conger y Kanungo conceden una gran importancia a la experiencia técnica del líder carismático como un requisito previo de que los subordinados percibirán que la meta puede lograrse. Precisamente para estos autores, el poder del líder surge de su experiencia y del atractivo de la visión.

La teoría de estos autores se basó en gran medida en los resultados de un estudio exploratorio de ocho ejecutivos que alcanzaron el éxito. Los pocos estudios realizados para verificar su teoría nos aportan un apoyo limitado a la misma (Howell y Higgins, 1990).

Explicaciones psicoanalíticas del carisma

La intensa identificación personal de los seguidores con tales líderes es explicado en términos de procesos psicodinámicos, tales como regresión, transferencia y proyección. La regresión supone una vuelta a los sentimientos y conductas que fueron típicos

de una edad joven. La transferencia ocurre cuando los sentimientos hacia una figura importante del pasado (por ejemplo, un padre) son cambiados por alguien del presente. La proyección implica un proceso de atribución de sentimientos y motivos no deseables hacia alguien.

La emergencia del liderazgo carismático es especialmente probable entre personas que tienen sentimientos de temor, inadecuación y que comparten creencias y fantasías que servirán de base para las apelaciones racionales por el líder. Por ejemplo, la combinación de una fuerte depresión económica y la deshonra colectiva de la derrota en la Primera Guerra Mundial prepararon el terreno para que surgiera Hitler. En otro ejemplo, el culto al héroe y la identificación personal con animadores carismáticos o líderes cultos es más probable que suceda entre los adolescentes que tienen baja autoestima y una débil identidad social.

Contagio social

De acuerdo con Meindl (1990), las teorías anteriores no explican por qué las personas que no interactúan directamente con el líder realizan atribuciones carismáticas. Meindl ofreció una explicación centrada en los procesos de influencia entre los seguidores más que en cómo el líder influye directamente en los seguidores a título individual. Este proceso de influencia mutua entre los seguidores es el contagio social, que implica la extensión espontánea de reacciones emocionales y conductuales entre un grupo de personas.

Meindl especuló que el proceso de contagio social puede implicar una secuencia típica de eventos. Es probable que comience con unos pocos miembros marginales inseguros que no tienen una fuerte identificación social y son más inclinados a desviarse de las normas. El síndrome de conducta heroica es activado en esta gente por un líder emergente, quien articula una ideología o símbolo (por ejemplo, la persona es un descendiente de un líder político o religioso famoso).

La atribución del carisma al líder ocurre como parte del intento por los seguidores de comprender y racionalizar sus nuevos sentimientos y conducta. La necesidad para este tipo de racionalización puede ser especialmente fuerte cuando el contagio social resulta en conducta que es inconsistente con las identidades sociales normales y las creencias de los seguidores. Las cualidades atribuidas al líder pueden llegar a ser altamente exageradas como rumores e historias que circulan entre las personas que no tienen contacto directo con el líder.

Liderazgo transformacional

Término acuñado por Burns (1978) y desarrollado principalmente por Bass y Avolio (1994; Bass, 1998, 1999). Estos autores diferencian entre liderazgo transaccional y liderazgo transformacional. Bass (1999), retomando una conocida frase de J. F. Kennedy, afirma que el líder transformacional enfatiza *lo que tú puedes hacer por tu país* frente al líder transaccional, que pone el énfasis en *lo que el país puede hacer por ti*. Para Bass (Bass y Avolio, 1994), gran parte de las teorías desarrolladas sobre liderazgo tienen cabida en la teoría de liderazgo transaccional, pues la interacción entre líder y seguidores es considerada como un tránsito rutinario arropado por las transacciones —o la posibilidad de que se produzcan— para el logro de objetivos. Por el contrario, el liderazgo transformacional, según estos autores, iría más allá de ese comportamiento rutinario.

Al objeto de poder diferenciar estos dos tipos de liderazgo, Bass (1985) realizó un estudio con 70 ejecutivos de varias empresas. Se les preguntó si habían encontrado un líder similar al descrito por Burns (1978), esto es, un líder que les animaba a trascender sus propios intereses en beneficio de la misión, a alcanzar unos niveles de rendimiento mayor de lo esperado. Del análisis de las entrevistas de incidentes críticos y de los protocolos escritos recogidos de diferentes países y de diferentes tipos de organizaciones resultó el cuestionario de liderazgo (MLQ) (Bass y Avolio, 1990). Los análisis efectuados sobre este cuestionario dieron como resultado tres categorías de factores: factores transaccionales (recompensa contingente, gestión por la excepción), factores transformacionales (carisma, inspiración, estimulación intelectual, consideración individualizada) y factores de no liderazgo *(laissez-faire)*.

El liderazgo transformacional supone, según estos autores: estimular a sus iguales y seguidores para que consideren sus trabajos desde distintas perspectivas; hacerles conscientes de la misión o visión del equipo y de la organización; facilitar el desarrollo máximo de todo su potencial y motivarles para que, más allá de sus propios intereses, tengan en cuenta los intereses que benefician al grupo. El liderazgo transformacional supone, en definitiva, una ampliación del liderazgo transaccional y también suele ser considerado como *carismático* (House y Shamir, 1993). De hecho, muchos autores emplean indistintamente ambos términos.

Hay que señalar, no obstante, que para Bass un líder carismático no tiene por qué ser necesariamente transformacional. El carisma es un ingrediente necesario del liderazgo transformacional, pero por sí mismo no es suficiente para dar cuenta del proceso transformacional. Se asume que los líderes carismáticos inducen altos niveles de lealtad, identificación en sus seguidores y una mayor dependencia de éstos creando en ellos una mayor necesidad de liderazgo (De Vries, Roe y Taillieu, 1999). Entre las características atribuidas a los líderes carismáticos están la habilidad en tareas importantes para el grupo, expresividad emocional, autoconfianza, autodeterminación y convicción en sus creencias (Bass, 1990).

Pero estas características por sí mismas no son suficientes. Los líderes han de conseguir que sus seguidores se identifiquen con ellos. La esencia del carisma es ser percibido como extraordinario por los seguidores que son dependientes del líder. La esencia del líder transformacional está en inspirar y facultar-habilitar *(empowerment)* a los seguidores. De acuerdo con Bass, los líderes transformacionales se pueden encontrar en cualquier organización a cualquier nivel. Los líderes carismáticos, por el contrario, son raros. Éstos probablemente emergen cuando una organización está en un estado de estrés porque la autoridad formal ha fracasado en el manejo de una crisis severa y las creencias y valores tradicionales son cuestionadas. La respuesta de las personas al líder carismático puede polarizarse: será amado por unas personas y odiado por otras. Las reacciones a los líderes transformacionales son menos extremas.

Un número considerable de estudios han utilizado el MLQ para examinar la correlación entre conducta de liderazgo y diferentes criterios de efectividad de liderazgo (por ejemplo, Avolio y Howell, 1992; Yammarino y Bass, 1990). Lowe, Kroeck y Sivasubramaniam (1996) realizaron un metaanálisis de los resultados de 39 estudios. Estos autores encontraron que tres conductas transformacionales (carisma, consideración individualizada, estimulación intelectual) estaban relacionadas con la efectividad en muchos estudios y de forma más consistente que las conductas de liderazgo transaccional. En general, este metaanálisis apoya el supuesto de que los líderes efectivos enfatizan las

conductas transformacionales, pero también se sirven de conductas transaccionales relevantes.

En un experimento de campo, Barling, Weber y Kelloway (1996) entrenaron a un grupo de directivos del sector bancario para que utilizasen la estimulación intelectual y la consideración individualizada y fueron comparados con otro grupo de directivos que no recibió este entrenamiento. Estos investigadores encontraron que se realizaron mayores préstamos personales y mayor compromiso organizacional en los empleados con directivos que habían sido entrenados.

Algunas de las deficiencias que se han señalado han sido la alta intercorrelación entre las cuatro conductas transformacionales, lo que no ha permitido determinar sus efectos separados en algunos estudios. Otra deficiencia señalada es que el cuestionario mide conductas, pero no los procesos de influencia subyacentes para el liderazgo transformacional y transaccional. También se ha señalado el escaso interés por los aspectos emocionales. Friedman y colaboradores (1980) definen el carisma como la capacidad del líder para transmitir emociones de una manera no verbal y, en este sentido, elaboran un cuestionario (*Affective Communication Test* [ACT]), validado en España (Molero, 1990), y que bien puede complementar, en esta línea, al cuestionario MLQ.

Direcciones en la investigación del liderazgo carismático

Todas estas teorías son conocidas como *teorías del nuevo liderazgo* (Bryman, 1992, 1996) o *teorías neocarismáticas* (House, 1995; Shamir, 1999), ya que, en conjunto todas ellas, constituyen un único paradigma (Bass, 1996; House y Shamir, 1993; Yukl, 1998), y aunque presentan diferencias de énfasis, manifiestan unas mismas características (Shamir, 1999):

— Intentan explicar cómo los líderes son capaces de dirigir organizaciones para alcanzar logros sobresalientes en ámbitos como el empresarial, militar o social.
— Intentan explicar cómo ciertos líderes son capaces de alcanzar niveles extraordinarios de motivación, admiración, respeto, lealtad y rendimiento en los seguidores.
— Abordan comportamientos del líder de tipo simbólico y emocional y también consideran aspectos cognitivos (adaptación, versatilidad, estimulación intelectual...).

Los efectos del líder en los seguidores son mejora en su autoestima, activación de motivos y emociones e identificación con la visión y valores del líder y con el colectivo, así como alta satisfacción y alto rendimiento. En general, se plantea que este tipo de liderazgo resulta en altos niveles de motivación y compromiso en los seguidores y rendimiento organizacional por encima de la media, especialmente bajo condiciones de crisis o incertidumbre.

Sin embargo, estas teorías no están exentas de problemas. Según House (1977):

1. Apenas ofrecen apoyo empírico para explicar el proceso por el cual las conductas teóricas del líder están unidas a, e influyen en, los estados afectivos.
2. Los procesos por los que las conductas del líder carismático tienen sus efectos en seguidores, grupos, unidades de trabajo u organizaciones siguen sin estar demostrados empíricamente.

3. Hay poca evidencia de que el liderazgo carismático, transformacional o visionario realmente transforme a los individuos, grupos u organizaciones. No hay evidencia que demuestre efectos estables y a largo plazo de los líderes sobre la autoestima, motivos, deseos, preferencias o valores de los seguidores.
4. No tienen en cuenta las teorías implícitas: el carisma puede estar en «el ojo del espectador».
5. No ayudan a comprender procesos como la caída en la rutina o incluso la pérdida del carisma.

Estas dificultades pueden ser paliadas, en parte, si se establecen líneas de investigación que traten de dar respuesta a las siguientes cuestiones (Bass, 1999; Vandenberghe, 1999): la validez de constructo del cuestionario MLQ para determinar si el liderazgo transformacional es multidimensional o unidimensional; los atributos de personalidad específicos del liderazgo transformacional y transaccional (algunos estudios han demostrado que los líderes transformacionales exhiben atributos de personalidad específicos, por ejemplo, Ross y Offermann, 1997); los efectos de la formación y desarrollo en habilidades «transformacionales»; las influencias del contexto, y la búsqueda de mediadores entre líderes transformacionales y resultados, como la autoeficacia, autoconcepto y *empowerment*.

Más recientemente se ha propuesto la *teoría del superliderazgo* al objeto no sólo de potenciar las capacidades de los seguidores, como pretende el líder transformacional, sino de convertir a los propios seguidores en *autolíderes*, de tal modo que adquieran la responsabilidad de motivarse y dirigir sus propios comportamientos. El superliderazgo enseña a otros a dirigirse a sí mismos (Sims y Lorenzi, 1992; Manz y Sims, 1993). Este concepto de liderazgo y su aplicación al establecimiento de grupos autónomos ha surgido principalmente dentro del ámbito industrial (Gil y García Saiz, 1996), aunque también se puede encontrar paralelismos en los ámbitos terapéuticos, psicopedagógicos y comunitarios (Vendrell y Ayer, 1997).

Modelo de la complejidad de liderazgo: modelo *leaderplex*

Este modelo (Hooijberg, Hunt y Dodge, 1997) pone el énfasis en la complejidad del liderazgo, y lo hace desde tres puntos de vista: cognitivo, conductual y social.

1. *Complejidad cognitiva.* Entendida aquí como la capacidad de abordar los acontecimientos desde múltiples perspectivas. Los sujetos, cognitivamente complejos, procesan la información de un modo diferente y realizan ciertas tareas mejor que los cognitivamente menos complejos, ya que utilizan más categorías o dimensiones para discriminar entre los estímulos (diferenciación) y encuentran más puntos en común entre esas categorías (integración).
2. *Complejidad social.* Que el líder sea capaz de verse a sí mismo desempeñando múltiples roles y de comprender las relaciones políticas y afectivas que se dan en las organizaciones. También aquí encontramos las dos facetas: integración y diferenciación. La diferenciación social se refiere a la capacidad de discriminar y reconocer las diversas facetas, aspectos y significados de una situación social dada a lo largo del tiempo. La integración social, por su parte, se refiere a la capacidad del líder de sintetizar los diferentes componentes de una situación

social dada, de tal modo que le permita detectar y comprender su potencial de influencia y le permita establecer y reforzar normas, ganar confianza y reputación o lograr objetivos.

3. *Complejidad conductual.* Que el líder sea capaz de poner en práctica múltiples comportamientos (repertorio conductual) y adecuarlos a las demandas de distintas situaciones (diferenciación conductual).

Como señalan sus autores:

> «El modelo *leaderplex* es una perspectiva holística que integra los innumerables comportamientos necesarios para enfrentarse, de forma dinámica, al número prácticamente interminable de contingencias que se producen en los complejos y rápidamente cambiantes contextos que afrontan la mayoría de los líderes. La ejecución dinámica y holística de esos comportamientos de rol, materializada por medio de un amplio repertorio conductual junto con la integración de las conductas, está fuertemente influida por los componentes de diferenciación e integración correspondientes a la complejidad cognitiva del líder y a su complejidad social. A su vez, los líderes con amplios repertorios conductuales y alto grado de diferenciación conductual tienden a ser altamente eficaces y, del mismo modo, tener organizaciones más eficaces» (p. 403).

Modelo integrador de Chemers

Este modelo también parte de la base de que el liderazgo es un proceso con múltiples facetas. Los líderes deben analizar información, resolver problemas, motivar a los seguidores, dirigir las actividades del grupo, etc. Para poder explicar todos estos aspectos es necesario integrar los conocimientos fragmentados sobre liderazgo en un modelo coherente y válido.

En este sentido, Chemers presenta dos tipos de integración:

1. *Integración de funciones.* Los aspectos funcionales del liderazgo pueden agruparse en tres facetas: a) *Control de la imagen:* el líder debe presentarse a los demás de tal forma que su autoridad quede legitimada. El objetivo aquí es configurar una base legítima que facilite al líder ejercer influencia sobre los demás. Deben actuar como líderes eficaces y parecerlo. b) *Desarrollo de relaciones:* los líderes deben establecer una relación con sus seguidores que les resulte motivante y orientada hacia el logro de objetivos y el cumplimiento de su misión. Es de interés que los procesos de percepción y de atribución entre el líder y sus seguidores sean adecuados y que las interacciones resulten positivas para ambos. c) *Utilización de recursos:* el rendimiento del equipo depende, en última instancia, de la capacidad del líder de aplicar eficazmente sus recursos y los de los seguidores para realizar las tareas.
2. *Integración de procesos.* Se analizan los procesos por los que el liderazgo se integra en los niveles intrapersonal, interpersonal y situacional. Y esto a nivel de: *a)* interacción entre líder y el entorno (*zona de autodespliegue*), se analiza el ajuste entre las orientaciones personales del líder y las demandas que plantea el entorno; *b)* interacción entre líder y seguidores (*zona de relación transac-*

cional) y que va a determinar la motivación, compromiso y satisfacción de cada parte, y *c)* las acciones de los seguidores (*zona de despliegue del equipo*), donde las acciones cognitivas y afectivas de los seguidores se transforman en acción: acciones de los seguidores.

En resumen, según este modelo integrador, los líderes han de cumplir tres funciones (García Saiz, 1999, p. 326): «Deben proyectar una imagen de competencia y confianza por medio del ajuste de su conducta a los prototipos socialmente compartidos. En su relación con los seguidores, deben guiarlos, desarrollarlos e inspirarlos para que contribuyan de manera significativa a que el grupo y la organización alcancen sus objetivos. Esa relación debe ajustare a las necesidades y expectativas de los seguidores. Han de movilizar y desplegar los recursos personales y los del equipo y ajustar la estrategia de funcionamiento a las características del entorno.»

13.4. ASPECTOS A CONSIDERAR SOBRE EL LIDERAZGO

Como bien se puede desprender de la revisión que hemos llevado a cabo, el tema del liderazgo es amplio y complejo. Nosotros nos hemos centrado en los diferentes enfoques que se han propuesto para su estudio, pero quedan algunos temas pendientes. Entre otros, vamos a citar tan sólo los que han suscitado recientemente mayor interés entre los investigadores.

En primer lugar, nos referiremos al *coliderazgo*, asignación de dos líderes formales para un mismo grupo. Las experiencias y estudios en este tema se han realizado básicamente en los ámbitos de la terapia (Vinogradov y Yalom, 1996; Kaplan y Sadock, 1996; Brownlee, 1994), psicopedagógico (Newman y Lovell, 1993; Threadcraft y Wilconox, 1993) y trabajo social y comunitario (Johnson y colaboradores, 1995; Stempler, 1993). En el ámbito de las organizaciones, los estudios son más bien escasos dada la estructura tradicionalmente jerárquica de éstas.

Para Brown (2000), deben existir buenas razones para justificar la presencia de dos líderes formales en un mismo grupo. Este autor apunta los principales beneficios y dificultades que conlleva el coliderazgo. Como beneficios: el enriquecimiento que representa para el grupo la combinación de características diferenciales de ambos líderes; el servir como modelo de relación interpersonal; la mayor atención hacia los miembros, sobre todo en grupos grandes, y favorecer el desarrollo profesional de liderazgo. Vinogradov y Yalom (1996) señalan que en el ámbito de la psicoterapia la mayoría de los terapeutas de grupo prefieren trabajar con un coterapeuta. Entre las dificultades, el peligro de la formación de dos subgrupos en el grupo. Si el grupo es reducido, la tarea es simple y los miembros se hallan motivados en la realización de la tarea, se aconseja un solo líder.

El coliderazgo requiere preparación. En este sentido, Brown (2000) considera que los líderes han de ser compatibles, han de coincidir en sus ideas, sistema de valores, expresión de sentimientos, uso de la autoridad y el control, y en el caso de existir discrepancias entre ellos, evitarán su manifestación en presencia de otros. Como vemos los beneficios que puede acarrear el coliderazgo pueden convertirse fácilmente en riesgos que acaban perjudicando la vida del grupo.

Otro tema de interés, aunque complejo por las preconcepciones y prejuicios existentes, es el de la relación entre *liderazgo* y *género*. Tradicionalmente, se ha tendido a

identificar con el género masculino por su asociación con la dominancia y el poder. Hollander (1985) señala el hecho de que las mismas mujeres, generalmente, escogen como líderes a hombres por considerar que las mujeres líderes son menos capaces de desempeñar este rol.

Estudios más recientes (Jurma y Wrigtht, 1990) no encuentran diferencias significativas entre los géneros en cuanto a la capacidad del líder en la orientación de la tarea, aunque encontraron una mayor capacidad de comunicación en el líder femenino. También Gemmill y Schaible (1991) consideran que el estilo discursivo de las mujeres es más eficaz y tolerante que el de los hombres. Vendrell y Ayer (1997) encontraron que en grupos experienciales mixtos las mujeres tendían con mayor frecuencia a asumir el liderazgo de relaciones y los hombres el de la tarea; pero en los grupos formados exclusivamente por mujeres, éstas desempeñan con igual eficacia y éxito que los hombres el liderazgo de tarea. Eagly, Karau y Makhijani (1995) en el metaanálisis que llevaron a cabo encontraron que los líderes masculinos y femeninos, en general, no diferían, pero sí cuando se consideran factores como la congenialidad de género de los roles de liderazgo. Así, los hombres son más efectivos cuando su rol se define en términos masculinos (habilidad de la tarea), mientras que las mujeres son más efectivas cuando su rol es definido en términos femeninos (habilidad interpersonal). Los hombres son más efectivos en posiciones de primer nivel, mientras que las mujeres son más efectivas en posiciones de segundo nivel. No obstante, Baron y Byrne (1998), basándose en estudios como los de Powell (1990), Eagly y Johnson (1990) o Eagly y Karau (1991), señalan que los metaanálisis realizados sobre los datos encontrados muestran que, en general, hombres y mujeres no difieren entre sí en sus estilos de liderazgo.

Quizá el problema del género en los estilos de liderazgo radique en la denominada «construcción social del género» (Bonilla, 1998), intrínsicamente unido a los procesos de socialización y materializado por la asignación diferencial de roles a hombres y mujeres. Así, las pequeñas diferencias encontradas entre hombres y mujeres en sus comportamientos de liderazgo son interpretados de modo distinto, recibiendo valoraciones acordes con los estereotipos predominantes.

Finalmente, es importante señalar dos enfoques que ponen en tela de juicio algunos de los supuestos básicos que subyacen a muchas de las teorías e investigaciones sobre liderazgo. Nos estamos refiriendo, por un lado, a las características de los subordinados, características de la tarea y características de la organización que a menudo pueden funcionar como «sustitutos del líder» (Kerr y Jermier, 1978) para conseguir un rendimiento adecuado. En la medida que esto es así, el liderazgo (convencionalmente definido) llega a ser superfluo para explicar tal rendimiento (Podsakoff y colaboradores, 1993). Por otro lado, el liderazgo se ha tratado desde un enfoque «romántico» en nuestra cultura (Meindl, Ehrlich y Dukerich, 1985) y se le ha dado excesivo peso en explicar el funcionamiento de las organizaciones.

Por lo que se refiere a los *factores culturales,* existe una cierta literatura, aunque no extensa, sobre el liderazgo en culturas no occidentales. Existe también una literatura bien desarrollada sobre diferencias culturales en procesos sociales que, aunque no directamente sobre liderazgo, es bastante relevante y aplicable al liderazgo.

Una de las primeras y más importantes áreas de la psicología social fue el efecto de los valores en la conducta social (Znaniecki, 1918). Hofstede (1980, 1984) publicó uno de los trabajos más influyentes sobre valores y su relación con el funcionamiento orga-

nizacional. Hofstede (1980) aplicó una escala de valores a 50.000 directivos de rango medio de 40 países. Los análisis factoriales resultaron en cuatro factores:

— *Distancia de poder.* Grado de diferenciación de estatus aceptado en las relaciones sociales.
— *Evitación de la incertidumbre.* Confort de la gente con el riesgo y la ambigüedad en el funcionamiento diario.
— *Individualismo-colectivismo.* Grado en el que los sujetos en una sociedad valoran lo individual, logro personal frente a la lealtad y logro grupal.
— *Masculinidad-feminidad.* Grado en que se valora los objetivos «masculinos», tales como logro, competición y éxito material, frente a objetivos «femeninos», tales como educación, interés por la armonía y calidad de vida.

Markus y Kitayama (1991) analizaron las diferencias en la construcción del *self* en sociedades individualista (*self* independiente) y en sociedades colectivistas (*self* interdependiente) en términos de cogniciones, emociones y motivación.

Los independientes están más atentos a la información relevante al *self,* se ven más afectados emocionalmente por temas personales y están más motivados por los resultados relacionados con los logros y objetivos individuales.

Los interdependientes se ven a sí mismos como incluidos en un contexto social, por lo que la percepción, pensamiento, emoción y motivación están más atenuados por los roles sociales y el logro de relaciones armoniosas y avance del grupo.

En una taxonomía transcultural de orientaciones relacionales, Fiske (1991) detalla cuatro patrones comunes en el intercambio de recursos. *Comunidad compartida*, patrón en el que cada miembro del grupo consigue lo que es necesario independientemente del nivel de su contribución y está basado en la generosidad, interés por los otros y evitación del aislamiento. *Ranking de autoridad,* implica un reparto desigual basado en el estatus y poder y subraya el respeto, diferencia y obediencia a los superiores; es común en sociedades de alta distancia de poder.

En un estudio de Chemers (1969), las calificaciones conductuales de los líderes por directivos iraníes resultaron en una estructura factorial inusual. En lugar de que la conducta orientada a la tarea y la conducta orientada a las relaciones aparecieran como factores independientes, como casi siempre ha ocurrido en los estudios de Estados Unidos, los dos factores se agruparon en un único factor general que estuvo fuertemente relacionado con las calificaciones de los subordinados en satisfacción con el líder.

Ayman y Chemers (1983) encontraron un factor similar cuando los encuestados eran subordinados iraníes. Ayman y Chemers concluyeron que este factor, que denominaron paternalismo benevolente, representa el prototipo iraní de un líder efectivo. Sinha (1990) aportó resultados similares de los líderes en la India.

La conclusión más razonable es que las diferencias en la estructura factorial probablemente hayan sido causadas más por los prototipos de los calificadores iraníes que por la conducta actual de los líderes.

El amplio programa de investigación emprendido por Misumi (Misumi y Peterson, 1985) (veinticinco años de investigación) encontró que los líderes japoneses, que combinaron conducta de rendimiento (estructuración, dirección y énfasis en la productividad) con conducta de mantenimiento (apoyo, consideración y amistad), eran más efectivos que aquellos que enfatizaron sólo una de las conductas.

Estas investigaciones nos plantean dos cuestiones: ¿son las conductas de estructuración y consideración categorías universales?, ¿por qué aparecen en algunas culturas como independientes y en otras como combinadas?

Chemers (1997, 2000) argumenta que en sociedades de baja distancia de poder e individualistas (tales como Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Israel) la necesidad de los subordinados para el crecimiento y la autonomía exige que la conducta de consideración proporciona oportunidades para el desarrollo y participación de los subordinados. El liderazgo en sociedades individualistas es probable que sea más diferenciado que en culturas colectivistas con alta distancia de poder donde un buen líder puede ser ambos tipos.

Recientemente, Bass (1997) aportó que los estudios de liderazgo transformacional en algunos países revelaron que el liderazgo excepcional era universal. Los líderes asociados con niveles excepcionales de rendimiento de la tarea eran calificados más altos en los factores conductuales de este modelo de liderazgo transformacional.

LECTURAS RECOMENDADAS

García Saiz, M. (1999): «El liderazgo en los grupos», en F. Gil y C. M. Alcover (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos*, pp. 281-332, Madrid, Pirámide.

Gardner, J. W. (1989): *El liderazgo*, Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano, 1991.

Morales, J. F.; Navas, S., y Molero, F. (1996): «Estructura de grupo y liderazgo», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, pp. 79-102, Barcelona, Plural.

Navas, M. S., y Molero, F. (1994): «El liderazgo», en J. F. Morales (ed.), *Psicología social*, páginas 701-717, Madrid, McGraw-Hill.

San Martín, J. E., y Perles F. (1998): «El liderazgo», en J. M. Canto (ed.), *Psicología de los grupos: estructura y procesos*, Málaga, Aljibe.

Smith, P. B., y Peterson, M. F. (1988): *Liderazgo, organización y cultura*, Madrid, Pirámide.

Bibliografía complementaria

Bass, B. M. (1990): *Bass & Stogdill's handbook of leaership: Theory, research and managerial applications,* Nueva York.

Bass, B. M. (1998): *Transformational leadership: Industrial, military and educational impact*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates Inc.

Bass, B. M. (1999): «Two decades of research and development in transformational leadership», *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1),* 9-25.

Conger, J. A. (1989): *El líder carismático*, Bogotá, McGraw-Hill, 1991.

Costa, M., y López, E. (1995): *Los secretos de la dirección. Manual práctico para dirigir organizaciones y equipos*, Madrid, Pirámide.

Chemers, M. M. (1997): *An Integrative Theory of Leadership,* Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum.

Chemers, M. M. (2000): «Leadership research and theory: A functional integration», *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 4, 1,* 27-43.

Chemers, M. M., y Ayman, R. (eds.) (1993): *Leadership theory and research: Perspectives and directions*, Nueva York, Academic Press.

Dansereau, F., y Yammarino, F. J. (ed.) (1998): *Leadership: The multiple level approaches*, 2 vols., Stanford, JAI Press.

Eagly, A. H., y Karau, S. J. (1991): «Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis», *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 125-145.

Eagly, A. H.; Karau, S. J., y Makhijani, M. G. (1995): «Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis», *Psychological Bulletin, 117*, 125-145.
Fiedler, F. E. (1971): «El estudio del liderazgo. El modelo de la contingencia», en J. F. Torregrosa y E. Crespo (eds.), *Estudios básicos de psicología social*, Barcelona, Hora.
Heller, F., y Hurley, J. (eds.) (1997): «Leadership in Europe», *European Journal of Work and Organizational Psychology, 6 (4).*
Herriot, P. (ed.) (1999): «Leadership and organizational change», *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 1.
Hooijberg, R.; Hunt, J. G., y Doge, G. E. (1997): «Leadership complexity and development of the Leaderplex Model», *Journal of Management, 23*, 375-408.
House, R. J. (1995): «Leadership in the twenty, first century: A speculative inquiry», en A. Howard (ed.), *The changing nature of work*, San Francisco, Jossey-Bass.
House, R. J., y Aditya, R. N. (1997): «The social scientific study of leadership: Quo vadis?», *Journal of Management, 23*, 409-473.
House, R. J.; Hanges, P. J.; Ruiz-Quintanilla, S. A.; Dorfman, P. W.; Javidan, M., y Dickson, M. (1997): «Cultural influences on leadership and organizations», en *Proyect GLOBE* (*http://www.bsos.umd.edu/psyc/hanges/globe/*).
Jesuino, J. C. (1996): «Leadership: micro-macro links», en E. H. Witte y J. H. Davis (eds.), *Understanding Group Behavior,* vol. 2: *Small Group Processes and Intepersonal Relations,* Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.
Kottter, J. P. (1990): *Una fuerza para el cambio*, Madriz, Díaz de Santos, 1992.
Manz, C. C., y Sims, H. P. (1989): *Superliderazgo*, Barcelona, Paidós, 1993.
Vroom, V. H., y Jago, A. G. (1988): *El nuevo liderazgo*, Madrid, Díaz de Santos, 1990.

CAPÍTULO 14

Procesos implicados en el rendimiento grupal

14.1. INTRODUCCIÓN

La existencia de complejos fenómenos grupales implicados en el rendimiento grupal, como los que detallaremos en este capítulo, hace que las respuestas a los interrogantes *cuándo*, *cómo* y *por qué* el rendimiento de los grupos es mejor o peor que el de los individuos no sean unánimes. Ésta ha sido una preocupación constante tanto de la investigación de carácter básico como de carácter aplicado. Así, entre los primeros investigadores dedicados al estudio del rendimiento grupal existía la creencia de que los sujetos alcanzaban un mejor rendimiento cuando trabajaban en grupo que cuando lo hacían individualmente. Sin embargo, esto fue cuestionado muy pronto. Se comprobó que en ocasiones el rendimiento de un grupo era inferior al que cabría esperar en función de las capacidades, habilidades o nivel individual de rendimiento de los miembros que lo componen. Las razones suelen atribuirse a pérdidas motivacionales que surgen en los grupos o a la naturaleza de la tarea.

Actualmente, también se mantiene este interés por los procesos implicados en el rendimiento grupal dado que los grupos son críticos para el éxito de algunas organizaciones (empresas, hospitales, etc.). Este interés es fácilmente demostrable si nos fijamos en el número de trabajos publicados en los últimos treinta años. En el estudio bibliométrico sobre este tópico *(group performance)* aparecía 856 veces en el campo *descriptor*. A excepción del periodo 1975-1979, en todos los demás periodos (véase la Figura 14.1) la tendencia seguida por el número de trabajos publicados fue ascendente, correspondiendo el mayor porcentaje de publicaciones (25,81 por 100) al último periodo (1995-1999). Un total de 1.307 autores diferentes han tratado esta problemática, la mayoría de ellos (1.228) con una o dos publicaciones, 57 con tres o cuatro publicaciones y 22 con más de cinco publicaciones, destacando entre ellos a Eduardo Salas, con 19 publicaciones; Paul Paulus, con diez publicaciones, y Barry Schlenker y Joseph McGrath, con nueve publicaciones.

La temática del rendimiento grupal ha sido recogida en 230 revistas diferentes, destacando las revistas *Journal of Applied Psychology*, con 53 publicaciones; *Small Group*

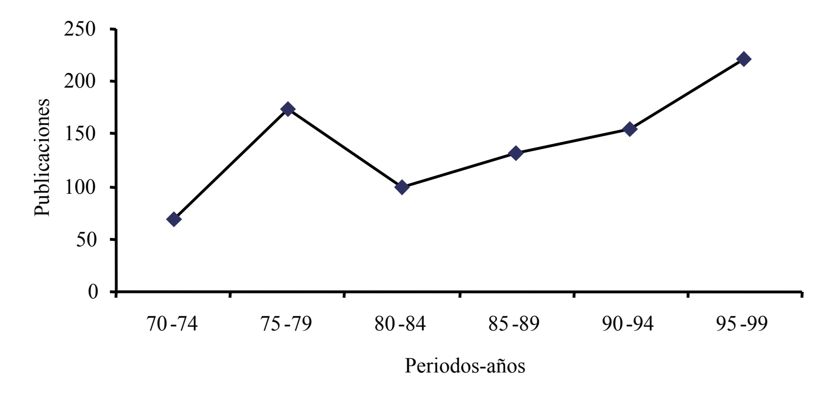


Figura 14.1. Trabajos publicados sobre rendimiento grupal

Research y *Journal of Psychology Personality and Social Psychology*, con 49 publicaciones, y *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, con 47 publicaciones. Se ha publicado en 18 lenguas diferentes, destacando inglés (762 publicaciones), japonés (17), ruso (14), francés (13), alemán (8), polaco (6) y español (4). Los principales grupos de edad en los que se ha considerado el rendimiento de los grupos han sido adultos (422), jóvenes adultos (60), adolescentes (49) y niños (48). El total de descriptores que hemos recogido entre 1970 y 1999 relacionados con el rendimiento grupal ha sido de 695 descriptores diferentes, destacando equipos (88), estructura grupal (73), cohesión grupal (73), solución de problemas de grupo (72), liderazgo (71), estilo de liderazgo (54) y toma de decisiones en grupo (66).

Para analizar el rendimiento grupal es necesario comprender cómo los miembros de los grupos se ven afectados en su rendimiento por la presencia de otras personas *(facilitación social),* cómo los grupos motivan o desmotivan a sus miembros *(holgazanería social),* cómo se toman las decisiones *(polarización grupal, pensamiento grupal)* y cómo los líderes organizan y dirigen las actividades del grupo (tema este que ya fue analizado en un capítulo anterior). En este capítulo nos centraremos en la facilitación y holgazanería social. En el siguiente capítulo desarrollaremos el tema de la polarización y pensamiento grupal. Antes de analizar estas cuestiones nos parece de interés deslindar diferencias entre los términos rendimiento y productividad.

14.2. RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

El rendimiento alude al resultado, mientras que la productividad hace referencia al resultado en relación con las entradas o recursos disponibles para la realización de la tarea *(eficiencia)* o en relación con las metas u objetivos que se pretenden alcanzar *(efectividad)* (Fernández Ríos y Sánchez, 1997; Pritchard, 1992). Aplicado esto a la actividad grupal, diríamos que el *rendimiento grupal* es función de —o resultado de— toda una serie de variables y procesos grupales implicados en la realización de la tarea. Esta conceptualización responde al esquema clásico *entradas-procesos-salidas* o *resultados.*

En las *entradas* cabe señalar las características de los miembros, el tamaño del grupo, el sistema de roles y estatus, normas, actitudes, creencias y valores de los miem-

bros, así como las variables procedentes del ambiente físico y del entorno en el que se desenvuelven los grupos. Entre los *procesos*, el patrón de interacciones y de relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, comunicación, estrategias de resolución de conflictos, solución de problemas, toma de decisiones, estilo de liderazgo, etc. Los *resultados*, desde este esquema, son considerados no sólo en relación con los recursos disponibles (eficiencia) y/o con las metas fijadas (eficacia) —resultados productivos—, sino también con los criterios de carácter socioemocional (cohesión, deseo de seguir formando parte del grupo, satisfacción con el grupo al que se pertenece) y personal (desarrollo personal, satisfacción de los miembros, seguridad y salud personal, etc.), criterios ambos que bien podemos encuadrar dentro del término eficacia, tal y como defienden Fernández Ríos y Sánchez (1997). En suma, tanto los resultados productivos como los resultados socioemocionales y personales se engloban en una categoría más amplia que es el grado de *eficacia* del grupo, como sostienen los modelos recientemente formulados sobre la eficacia de los grupos y equipos de trabajo (entre otros, Brodbeck, 1996; Cohen, Ledford y Spreitzer, 1996; McGrath, Berdahl y Arrow, 1995; Militello y colaboradores, 1999).

Frente a este esquema clásico de entradas-procesos-salidas, Steiner (1972) formuló un modelo desde el que defiende que la *productividad actual* de un grupo (rendimiento real) viene definida por la *productividad potencial*, que está determinada por los recursos (aptitudes, habilidades y conocimientos) que poseen los miembros, menos las *pérdidas de proceso*, que obedecen a déficit de coordinación y de motivación. Como vemos, para Steiner la diferencia entre rendimiento y productividad es inexistente.

Productividad actual = Productividad potencial – Pérdidas de proceso

Steiner estableció que el rendimiento y la productividad grupal dependen de tres tipos de variables: las *demandas de la tarea*, los *recursos humanos* (aptitudes, conocimientos, capacidades o habilidades relevantes para resolver la tarea), ambas determinan el nivel máximo de productividad, y las *variables de proceso*, las acciones para la consecución de la meta. La importancia de la tarea es tal en el modelo de Steiner, que elabora toda una tipología en base a tres criterios: *a)* tareas divisibles *versus* tareas unitarias (posibilidad o no de fragmentar las tareas en partes más elementales); *b)* tareas maximizadoras *versus* tareas optimizadoras (hacer la máxima cantidad o hacerlo con la mayor rapidez posible *versus* producir un resultado específico preferido), y *c)* relación de las aportaciones individuales con el producto final del grupo. En base a este criterio, las tareas pueden ser: *tareas aditivas* (permiten la suma de las contribuciones individuales), *tareas compensatorias* (requieren una decisión grupal del promedio de las soluciones de los miembros individuales), *tareas disyuntivas* (el grupo selecciona un juicio específico a partir del repertorio de juicios de los miembros individuales), *tareas conjuntivas* (todos los miembros del grupo han de actuar al unísono) y *tareas discrecionales* (el grupo es el que decide cómo se ha de realizar la tarea). Estos diferentes tipos de tareas exigen la utilización de diferentes tipos de recursos (véase Cuadro 14.1).

El modelo de Steiner ha sido criticado por su visión pesimista al considerar que el grupo nunca puede rendir por encima de la productividad potencial (McGrath, 1991), tal es así que Brown (2000) lo denomina *modelo del déficit grupal*. Para Shaw (1979), ésta es, precisamente, una de las características más notables del modelo que no deja de ser

Cuadro 14.1. Resumen de la tipología de tareas de Steiner (cfr. Steiner, 1972, 1976)

Cuestión	Respuesta	Tipo de tarea	Ejemplos
¿La tarea puede ser dividida en subcomponentes?	Se pueden identificar las subtareas.	Divisible.	Jugar al fútbol, construir una casa, preparar una comida de seis platos.
	No existen subtareas.	Unitaria.	Tirar de una cuerda, leer un libro, resolver un problema de matemáticas.
¿Qué es más importante, la cantidad producida o la calidad del desempeño?	Cantidad.	Aumentar.	Generar muchas ideas, levantar el peso máximo, puntuar lo máximo en carreras.
	Calidad.	Optimizar.	Generar la mejor idea, encontrar la respuesta correcta, resolver un problema de matemáticas.
¿Cómo están las contribuciones individuales relacionadas con el producto grupal?	Las contribuciones individuales son sumadas.	Aditiva.	Tirar de una cuerda, rellenar sobres, quitar la nieve.
	El producto grupal es una media de los juicios individuales.	Compensatoria.	Hacer la media de los juicios individuales sobre el número de alubias en un frasco, el peso de un objeto, la temperatura de una habitación.
	El grupo elige el producto de todos los juicios individuales de los miembros.	Disyuntiva.	Cuestiones que implican respuestas de sí/no, como problemas de matemáticas, *puzzles* y elecciones entre opciones.
	Todos los miembros del grupo deben contribuir para el producto.	Conjuntiva.	Subir una montaña, soldados marchando en línea.
	El grupo puede decidir cómo las contribuciones individuales se relacionan con el producto grupal.	Discrecional.	Decidir quitar la nieve todos juntos, optar por votar la mejor repuesta a un problema de matemáticas, dejar al líder responder a la cuestión.

un reflejo del pesimismo reinante en la capacidad de los grupos para superar los recursos individuales de los miembros que los componen. Según este autor: «Parece más probable que el proceso unas veces reduzca y en otros casos incremente la productividad del grupo en relación con la productividad potencial estimada en base a los rendimientos individuales» (p. 51). En este sentido, la relación planteada por Steiner podría quedar así:

Rendimiento grupal = Rendimiento potencial – Pérdidas debidas a un defectuoso proceso de grupo + Ganancias debidas al proceso de grupo

En una línea similar, Wilke y Meertens (1994) proponen una reformulación del modelo de Steiner en los siguientes términos:

Productividad grupal = Productividad potencial ± Ganancias/pérdidas motivacionales ± Ganancias/pérdidas de coordinación

Otros autores consideran que en el término «pérdidas de proceso» suelen incluirse las actividades del grupo que no se ajustan a la idea preconcebida del investigador de lo que es un buen rendimiento (McGrath, 1991). Para otros (Diehl y Stroebe, 1995; Stroebe, Diehl y Abakoumkin, 1996), la transformación de los recursos individuales en producto grupal no suele producir ganancias; sí, en cambio, el hecho de trabajar en grupo, en este caso ganancias de tipo motivacional.

Al margen de esta delimitación conceptual entre rendimiento y productividad, que al día de hoy podemos asegurar su utilización indiferenciada en la literatura, los autores han tratado una variedad de cuestiones relevantes para el estudio del rendimiento de los grupos y es que el rendimiento se ha constituido en la variable dependiente por excelencia en la que de una forma u otra desemboca un porcentaje muy elevado de trabajos sobre grupos, ya que este tópico continúa estimulando el trabajo teórico y empírico como ha quedado constancia en el estudio bibliométrico. Como botón de muestra sirva esta breve sistematización de algunos trabajos que se han desarrollado más recientemente.

Un grupo de trabajos ha considerado los determinantes y consecuencias del establecimiento de *objetivos* en los grupos. En un estudio, Hinsz (1995) encontró que los grupos establecían objetivos de rendimiento más bajos para los miembros del grupo que los individuos para sí mismos. Explicó este resultado en términos de procesos de comparación social en grupos: el deseo de los miembros del grupo para aparecer como exitosos les lleva a preferir objetivos más bajos. Widmeyer y Ducharme (1997) también han resaltado la importancia que tiene el establecimiento de objetivos para un buen rendimiento de los grupos, en su caso concreto en equipos deportivos. Wekselberg, Goggin y Collings (1997) subrayan la congruencia que debe existir entre objetivos grupales y objetivos individuales. Otros trabajos examinan cómo el *feed-back* afecta al establecimiento de objetivos grupales (Mesch, Farh y Podsakoff, 1994), cómo la participación en la definición de estos objetivos afecta a su aceptación y al rendimiento (Erez y Arad, 1986) y cómo la cohesión grupal afecta a la satisfacción con los objetivos grupales (Brawley, Carron y Widmayer, 1993), aunque esto no es muy compartido por Wekselberg y colaboradores (1997), dado que para

estos autores el término cohesión debería ser reemplazado por otro término más simple y más fácilmente identificable.

Posiblemente el área más activa de investigación se refiera al *impacto de los objetivos grupales sobre el rendimiento* (véase O'Leary-Kelly, Martocchio y Frink, 1994). En la revisión de esta literatura, Weldon y Weingart (1993) sugirieron que el nivel de objetivos de un grupo y el compromiso a sus objetivos influye en cinco facetas del proceso grupal (esfuerzo, planificación, interés por aspectos del rendimiento no relacionados con el objetivo, cooperación y comunicación) que a su vez influyen en el rendimiento. Estos autores también han sugerido que la complejidad de la tarea y la interdependencia en el flujo de trabajo son variables moderadoras que pueden afectar la relación entre nivel de objetivos y compromiso por un lado y proceso grupal por el otro.

El interés por la productividad grupal también se ha visto aumentado por la popularidad de los equipos en las organizaciones. Esto ha llevado a investigar una variedad de cuestiones importantes que a menudo son rechazadas por los investigadores que estudian grupos de laboratorio. De entre estas cuestiones citaremos la composición del equipo:

— Cómo seleccionar y formar a los miembros del equipo (Klimoski y Jones, 1995; Moreland, Argote y Krishnan, 1996; Cannon-Bowers y colaboradores, 1998; Hollingshead, 1998; Stout y colaboradores, 1997).
— Cómo dirigir la continuidad y el cambio entre los miembros del equipo (Arrow y McGrath, 1995).
— La diversidad cultural de los miembros del grupo, donde se pone de manifiesto que los grupos culturalmente homogéneos se desempeñan mejor que los culturalmente diversos (Thomas, 1999); que los sujetos con orientación colectiva exhiben mayor favoritismo endogrupal cuando se desempeñan bien individualmente aunque su grupo se desempeñe peor (Chen y colaboradores, 1998).
— La personalidad de los integrantes del equipo: según Neuman y Wright (1999), para los rasgos de escrupulosidad, disponibilidad y apertura a la experiencia, el nivel medio de estos rasgos en el equipo está relacionado con el rendimiento, y a nivel individual, la extraversión y estabilidad emocional; Barrick y colaboradores (1998) también encontraron que la escrupulosidad, disponibilidad, extraversión y estabilidad emocional recibían las puntuaciones más altas por los supervisores en relación con el rendimiento; Graziano y colaboradores (1997) encontraron que el efecto de la disponibilidad sobre el rendimiento estaba mediado por el grado de competitividad; Barry y Stewart (1997) encontraron que a nivel individual los sujetos extravertidos son percibidos como que tienen mayor efecto sobre los resultados del grupo, a nivel grupal la proporción de miembros relativamente extravertidos mostró una relación curvilínea con el rendimiento grupal; la escrupulosidad no mostró relaciones con los resultados del grupo.
— También se han considerado otros aspectos de la composición grupal que no dejan de tener una relación compleja con el rendimiento grupal (Pelled y colaboradores, 1999; Shaw y Barrett-Power, 1998); por ejemplo, Knouse y Dansby (1999) encontraron que la diversidad respecto al género mejoraba el rendimiento; sin embargo, Baugh y Graen (1997) encontraron el efecto contrario.

Otras cuestiones tratan con la interacción en el equipo (Van der Vegt y colaboradores, 1999), tales como:

— Mejora de la comunicación (Achille, Schulze y Schmidt-Nielsen, 1995).
— Comunicación electrónica (Carey y Kacmar, 1997; Barkhi y colaboradores, 1999).
— Confianza (Dirks, 1999).
— Cómo desarrollar un balance óptimo entre el conocimiento y la experiencia (Hollenbeck y colaboradores, 1995), Littlepage y colaboradores (1997) encontraron que tanto la experiencia en el grupo como en la tarea facilitaban el rendimiento grupal, pero a través de diferentes mecanismos.
— Cómo manejar la presión del tiempo y el estrés (Morgan y Bowers, 1995).

Otros temas implican la evaluación del rendimiento del equipo (O'Neil, Baker y Kazlauskas, 1992). Kline y McGrath (1998) establecieron cinco dimensiones extraídas de las entrevistas que realizaron: solución de problemas, calidad del trabajo, reparto del trabajo, reuniones en torno a los objetivos y actitud del equipo. También se ha analizado el uso de la tecnología para mejorar el rendimiento (Hollingshead y McGrath, 1995).

Pero la productividad grupal a menudo es decepcionante, por lo que se han propuesto y desarrollado diversas *técnicas* para ayudar a los grupos a funcionar de forma más efectiva. Tres de tales técnicas implican alteraciones en cómo funcionan los grupos de trabajo. El *desarrollo del equipo* comprende un amplio rango de actividades entre las que se incluyen identificación del problema, formación en sensibilidad y análisis de rol que son diseñadas para aumentar las habilidades interpersonales y de tarea de los miembros del grupo. Los *círculos de calidad* implican reuniones regulares en las que los miembros del grupo discuten sus métodos y problemas de producción para resolver estos problemas. Finalmente, los *grupos de trabajo autónomos* (o equipos de trabajo autodirigidos), que permiten a los miembros del grupo trabajar en tareas interdependientes para controlar cómo son realizadas las mismas (Pearson, 1992; Druskat y Wolff, 1999). Spreitzer y colaboradores (1999) señalaron que en este tipo de equipos el liderazgo no es necesario.

Sin embargo, otros trabajos han puesto de manifiesto la importancia del liderazgo para mejorar el rendimiento del equipo: los grupos precisan de un líder con autoridad (De Vries, 1999), cuando las mujeres integran una gran parte del liderazgo informal los supervisores evalúan el rendimiento del equipo más alto (Neubert, 1999), aunque, según algunas investigaciones, los líderes seleccionados sistemáticamente pueden socavar los objetivos y el mantenimiento del grupo porque así los líderes afirman su superioridad personal a expensas de la identidad social compartida (Haslam y colaboradores, 1998).

Otras técnicas adicionales para mejorar el rendimiento del grupo se han centrado en aumentar el esfuerzo de los miembros. Así, la *participación en la definición de objetivos*, donde los miembros deciden de forma conjunta los objetivos de producción del grupo, y el *diseño de la tarea*, donde los atributos de la tarea son cambiados para hacer ésta más atractiva al grupo.

También se ha insistido en el papel que desempeña la *autoeficacia* (individual y colectiva) en el rendimiento (Bandura, 1986; Guzzo y colaboradores, 1993; Peterson y colaboradores, 2000; Shamir, 1990; etc.). A nivel de análisis individual, la investigación sobre motivación ha establecido que la autoeficacia está fuertemente relacionada con el rendimiento. A nivel de análisis grupal, la autoeficacia grupal es considerada como un predictor significativo del rendimiento grupal (Bandura, 1986; Shamir, 1990). Por ejemplo, en un estudio de Campion y colaboradores (1993), de las 19 características analizadas de 80 grupos de trabajo, el predictor más significativo de la efectividad

fue la medida de las creencias del rendimiento del grupo (autoeficacia grupal). Marks (1999) también encontró que la autoeficacia colectiva aumentaba el rendimiento del equipo tanto en entornos rutinarios como nuevos. Resultados similares fueron encontrados en el trabajo de Little y Madigan (1997) en equipos de trabajo autodirigidos en una planta de manufacturación. Jex y Bliese (1999) resaltaron el papel moderador de la autoeficacia en el estrés. Sus resultados revelaron que los sujetos con un alto nivel de autoeficacia presentaban menor tensión física y psicológica a la sobrecarga de trabajo y a las muchas horas de trabajo que los que puntuaban bajo en autoeficacia. Los sujetos con niveles altos de autoeficacia respondieron más positivamente en términos de satisfacción laboral a las tareas con alta significación que los sujetos con baja eficacia. Su estudio también demostró que la autoeficacia colectiva modera la relación entre sobrecarga laboral y satisfacción laboral y entre significación de la tarea y compromiso organizacional.

A nivel experimental, Ouwerkerk, Ellemers y De Gilder (1999) han examinado el papel de la *identificación grupal* como moderador del efecto de la comparación intergrupal sobre las creencias de eficacia colectiva en mejorar el rendimiento. Esto es, cuando el exogrupo mostró un rendimiento superior, éste sólo inspiró una mayor eficacia colectiva (en comparación al rendimiento del exogrupo cuando fue inferior) en los participantes que mantuvieron un sentido de identificación con su grupo. La importancia de la identificación grupal ha sido resaltada en la literatura. No obstante, muchos de estos estudios hay que tomarlos con ciertas reservas por las diferencias existentes en su conceptualización y medición (véanse Henry y Arrow, 1999; Riordan y Weatherly, 1999).

En definitiva, en el análisis del rendimiento grupal es de vital importancia el estudio de los procesos grupales implicados, ya que éstos determinan, en última instancia, que el rendimiento grupal sea mayor o menor que la suma de los rendimientos de sus integrantes.

14.3. FACILITACIÓN SOCIAL

El concepto «facilitación social» encierra toda una tradición en la psicología social. Acuñado y utilizado por primera vez por F. H. Allport (1924) para designar el efecto positivo y optimizador que la presencia de los demás suele tener sobre el comportamiento. No obstante, el primer estudio experimental se remonta a 1898, cuando Triplett, partiendo de observaciones casuales, desarrolló una serie de experimentos en los que comprobó que el rendimiento de las personas en una tarea determinada era mayor cuando estaban acompañadas que cuando estaban solas. Myers (2000) llama la atención sobre estos resultados porque ponen de manifiesto que *la mera presencia* de otros afectaba al comportamiento de los sujetos, ya que los grupos estudiados no tenían historia, normas ni estructura y la interacción y cooperación eran mínimas. Este efecto se producía en diferentes especies (perros, hormigas, aves, etc.), y en cuanto a los humanos, se daba en tareas muy distintas (tareas motrices, asociaciones de palabras, resolución de problemas, etc.). Sin embargo, otra serie de resultados obtenidos por la misma época reflejaban todo lo contrario. El rendimiento en presencia de otras personas empeoraba en tareas tan dispares como memorizar sílabas sin sentido, recorrer laberintos o solucionar problemas que implicaban cálculos complejos y mejoraba en tareas motoras y en tareas verbales no complejas.

Ante estos resultados contradictorios y por la ausencia de progreso teórico, el interés por la facilitación social (término que también abarcaba las situaciones de inhibición

social) decayó a finales de los treinta y principios de los cuarenta. No es hasta mediados de los sesenta (véanse Gómez y León, 1994) cuando encontramos formulaciones teóricas al respecto donde la aportación de Zajonc fue crucial para revitalizar este campo.

Aunque muchas de las teorías sobre facilitación social proponen que la dificultad de la tarea determina si el rendimiento es mejorado o deteriorado en presencia de otros, algunas otras difieren en las razones propuestas del porqué la dificultad de la tarea afecta al rendimiento social. Esto es, los teóricos difieren en los procesos que están implicados tanto en términos de por qué la dificultad de la tarea afecta al rendimiento como en por qué la presencia de los otros afecta al rendimiento, es decir, en los mecanismos mediadores propuestos.

Las propuestas para clasificar estas teorías varían de unas a otras (véase, por ejemplo, Guerin, 1993). Nosotros asignamos las teorías sobre facilitación social a tres categorías diferentes: teorías del *drive*, teorías del *self* y teorías de los recursos. Estas categorías difieren en las razones propuestas del porqué la dificultad de la tarea y la presencia de los otros afecta al rendimiento.

Teorías del «drive»

Aunque no es necesario para nuestros propósitos describir la teoría del *drive* (impulso) en detalle, hay dos conceptos que son importantes para explicar la facilitación social: la respuesta dominante o fuerza del hábito y el *drive* o arousal. El primero se refiere a la conducta que una persona probablemente emita en una situación determinada. Las respuestas dominantes pueden deberse a los hábitos, formación, preferencias personales o capacidades innatas. El segundo se refiere a la excitación física o motivación del sujeto. Bajo condiciones de *drive* alto, generalmente estamos más predispuestos para responder más rápidamente.

Como hemos dicho anteriormente, Zajonc (1965) fue el primero en resolver las contradicciones existentes entre los primeros investigadores sobre facilitación social. Este autor abrió una nueva vía de investigación sobre el tema de la facilitación social haciendo explícita una distinción entre la *actuación* en presencia de otras personas y *coactuación* con otras personas y proponiendo una explicación basada en *la mera presencia* de otros. Tal presencia *facilitaría* la emisión de respuestas bien aprendidas y dominantes, mientras que *inhibiría* la emisión de respuestas mal aprendidas y dominantes. Gómez y León (1994) describen en los siguientes términos la teoría de Zajonc:

> «... la presencia de otros incrementa la motivación (*drive*) y ésta, a su vez, acrecienta la posibilidad de emisión de la respuesta dominante en el repertorio conductual del sujeto. Si la respuesta dominante es correcta, se produciría un efecto positivo de facilitación social; si, por el contrario, la respuesta dominante es incorrecta, se producirán los efectos negativos. En este caso habría que hablar de deterioro social» (p. 70).

Cuando los sujetos realizan tareas bien aprendidas o fáciles para ellos, la presencia de otros incrementa el rendimiento. Por el contrario, si la tarea es difícil y/o no está bien aprendida, la presencia de otros disminuirá el rendimiento. El incremento del impulso o *drive* ante la presencia de otros ha de entenderse como una respuesta innata que predispone a responder a cualquier acción inesperada que la otra persona podría llevar a cabo.

Con esta especificación daba coherencia a los resultados aparentemente contradictorios de los primeros estudios, así como daba origen a numerosos experimentos y desarrollos teóricos posteriores que recogemos a continuación (Guerin, 1993).

La primera teoría alternativa a la de Zajonc fue planteada por Cottrell (1972), *teoría de la aprensión a la evaluación*. Según este autor, la activación es una respuesta aprendida (no innata) a la presencia de otras personas. Esta presencia es una condición necesaria, pero no suficiente, para que se produzca los efectos de facilitación social. La presencia de los otros incrementa la activación porque a través del aprendizaje han sido asociados con la evaluación del rendimiento y con la obtención de resultados positivos-recompensas o resultados negativos-castigos. Sería, pues, la aprensión a la evaluación lo que incrementaría el impulso. La facilitación social tendría lugar cuando el sujeto piensa que los presentes pueden evaluar lo que están haciendo. No obstante, Bond y Titus (1983), tras aplicar un metaanálisis a 241 estudios sobre facilitación social, concluyeron que la facilitación social puede producir sus efectos aun cuando los sujetos no se sientan evaluados por la audiencia o por los coactuantes.

Posteriormente, Guerin e Innes (1982) propusieron la *teoría del control-alerta,* según la cual la presencia de otros genera un control en el comportamiento de los sujetos con el fin de valorar su grado de familiaridad, la posibilidad de amenaza que representa y las interacciones posibles. Cuanto más predecible sea el comportamiento de los demás, menos atención requerirán, y, por tanto, no toda mera presencia provoca activación (en contra de Zajonc), sino aquella que genere en el sujeto incertidumbre.

Como resumen de las teorías del *drive,* es importante enfatizar que todas estas teorías asumen que la presencia de los otros aumenta el *drive* o arousal, aumentando la tendencia a emitir respuestas dominantes. No obstante, difieren en los antecedentes propuestos (mera presencia, aprensión a la evaluación, predecibilidad del comportamiento). Algunos investigadores han puesto en cuestión estas teorías y han argumentado que el *drive* y las respuestas dominantes pueden no ser el mejor modo para conceptualizar los efectos de la facilitación social y señalan, en consecuencia, algunos hallazgos que no son fácilmente explicables por la teoría del *drive*. A continuación describimos algunas de estas perspectivas alternativas.

Teorías del «self»

Un segundo grupo de explicaciones para los efectos de la facilitación social puede ser clasificado como «teorías del *self*». Aunque las teorías aquí encuadradas difieren en algunos aspectos, parten del supuesto de que la presencia de los otros crea demandas en el sujeto para comportarse de un determinado modo. Es decir, la presencia de otros incrementa la consciencia del valor social que tienen ciertos patrones o comportamientos y sus consecuencias sociales. Este aumento de la consciencia lleva a un incremento de la conformidad a esos patrones. En lo que sigue discutimos algunos ejemplos de esta visión de la facilitación social: autoconsciencia *(self-attention)*, la autopresentación *(self-presentation)* y la autoeficacia *(self-efficacy)*.

Posiblemente, una de las teorías del *self* más desarrolladas sobre facilitación social sea la teoría de la autoconsciencia (por ejemplo, Carver y Scheier, 1981a, b). Esta teoría está basada en el modelo de sistemas de control. De acuerdo con esta teoría, la presencia de los otros aumenta la saliencia de los estándares conductuales. Si estos estándares se están cumpliendo, como podría esperarse en una tarea simple, entonces el rendimiento

podría verse mejorado debido al mayor esfuerzo dedicado a la tarea. No obstante, si los estándares no están siendo cumplidos (por ejemplo, por un fracaso en una tarea compleja), entonces el rendimiento sería menor debido a un descenso en el esfuerzo. Algunos de estos supuestos son análogos a los formulados por la *teoría de la autoconsciencia objetiva* de Duval y Wicklund (1972), que defienden que la facilitación social se produce porque la audiencia o coactores aumentan la autoconsciencia de los sujetos que comparan su actuación con algún patrón idealizado e intentan mejorar su actuación para eliminar las diferencias existentes en ese proceso de comparación.

En definitiva, se trata de un sistema de retroalimentación negativa muy en relación con las teorías del procesamiento de la información. Para Carver y Scheier, una forma de interpretar la facilitación social sería apelando a la retroalimentación negativa, que pretende reducir la discrepancia que se produce al autodirigir la atención. La presencia de otros nos obliga a comparar nuestra ejecución con ese estándar de ejecución, atribuyendo el efecto de facilitación social a los esfuerzos del sujeto por reducir las discrepancias entre ambas ejecuciones.

Estos autores también reconocen que la facilitación también podría demostrarse en condiciones asociales que provocasen este autocentramiento o focalización. Así, se ha sugerido que los espejos podrían reunir esas cualidades. Duval y Wicklund (1972) encontraron el efecto de facilitación ante un espejo en contraste a una condición sin espejo. Sin embargo, otros autores (por ejemplo, Innes y Young, 1975) encontraron que los efectos producidos por la presencia de los «otros» y los producidos por un espejo eran cualitativa y cuantitativamente diferentes. Otros problemas que presenta la hipótesis de la autoconsciencia son: no explica adecuadamente el deterioro de la ejecución en condiciones sociales, no da una respuesta satisfactoria a la facilitación de respuestas dominantes que no son más correctas o socialmente aceptables que otras y no se aplica adecuadamente a los datos existentes sobre facilitación social en especies no humanas.

Un segundo enfoque es la teoría de la *autopresentación* (Bond, 1982), según la cual la presencia de los otros incrementa en los sujetos los deseos por dar una imagen positiva de sí mismos, por lo que se conformarán con patrones socialmente aceptados para evitar evaluaciones negativas. Así, dado que el sujeto está motivado a ofrecer una imagen de competencia, entonces la presencia de otros facilitará la ejecución sólo si sostiene dicha imagen ideal; de lo contrario, la presencia de otros deteriorará la ejecución.

Bond desarrolló diferentes experimentos para contrastar las derivaciones lógicas más relevantes de su teoría. De acuerdo con su análisis autopresentacional, la presencia de los otros deteriorará la ejecución en ítems simples incluidos en una tarea compleja, pero no producirá tal efecto sobre los ítems complejos en una tarea fácil. En un metaanálisis sobre facilitación social, Bond y Titus (1983) encontraron que la presencia de los otros aumentaba el arousal fisiológico del sujeto cuando realizaba tareas complejas, pero que en tareas simples el sujeto no experimentaba en presencia de otros un mayor arousal. Sanders (1984) concluye que tanto el enfoque del *drive* como el enfoque autopresentacional son válidos, pero ninguno de los dos puede explicar por sí solo todos los datos, y, en consecuencia, sugiere que la investigación se oriente a determinar cuándo uno es más influyente que otro, cuándo operan al unísono y cuándo en oposición.

El último enfoque dentro de las teorías del *self* es el de la autoeficacia (Sanna, 1992; Sanna y Shotland, 1990; Sanna y Pusecker, 1994). Desde este punto de vista, se propone que la dificultad de la tarea afecta al rendimiento sólo en la medida en que afecta a las expectativas de éxito o de fracaso de los sujetos. En las tareas simples, probablemente

desarrollarán expectativas de que lo están haciendo bien. En las tareas complejas, probablemente desarrollarán expectativas de que lo están haciendo mal. Las expectativas de éxito («yo puedo hacerlo») pueden ser denominadas como de alta autoeficacia, y las expectativas de fracaso («yo no puedo hacerlo»), como de baja autoeficacia (Bandura, 1986).

Pero la autoeficacia es sólo un tipo de expectativa que pueden tener las personas. Bandura también propone que las personas pueden tener *expectativas de resultados*. Mientras las expectativas de autoeficacia se refieren a las creencias de una persona sobre la ejecución exitosa de los cursos de acción, las expectativas de resultado se refieren a las creencias de una persona sobre las posibles consecuencias de esas acciones. En el contexto de la facilitación social, un tipo importante de expectativas de resultados pueden ser las creencias sobre la posible evaluación de los otros (por ejemplo, audiencia, coactores, experimentador) o la posible autoevaluación. Así, la teoría de la autoeficacia proporciona una explicación diferente del porqué la dificultad de la tarea y la presencia de los otros puede producir o no facilitación social. La dificultad de la tarea afecta a las expectativas de la autoeficacia y la posible evaluación a las expectativas de resultados (por ejemplo, Sanna, 1992; Sanna y Shotland, 1990; Sanna y Pusecker, 1994).

Pero la combinación de ambas también es importante. Si un sujeto cree que puede realizar una tarea con éxito (alta expectativa de autoeficacia) y que va a poder ser evaluado (alta expectativa de resultado), entonces cabe esperar una evaluación positiva (por ejemplo, el sujeto puede esperar alabanzas por una audiencia). No obstante, si un sujeto piensa que no se va a desempeñar bien (baja autoeficacia) y que será evaluado (alta expectativa de resultado) entonces cabe esperar una evaluación negativa. Se propone que la evaluación positiva esperada producirá facilitación y la evaluación negativa inhibición. Esto es lo que se encontró en una serie de experimentos (Sanna, 1992; Sanna y Shotland, 1990; Sanna y Pusecker, 1994) que utilizaron la dificultad de la tarea y el *feed-back* falso para manipular las expectativas de autoeficacia y la evaluación social (auditorio, experimentador) y autoevaluación para manipular las expectativas de resultados.

Como resumen de las diferentes teorías expuestas bajo el epígrafe de teorías del *self,* hay que decir que representan un punto de partida importante. Aunque difieren en puntos de vista específicos, existen algunas comunalidades entre estos puntos de vista. Primero, las teorías proponen que la dificultad de la tarea afecta al rendimiento a través de las percepciones del sujeto sobre su desempeño. Segundo, proponen que la presencia de los otros demanda en el sujeto comportarse de un determinado modo (por ejemplo, a través de la autoconsciencia o la evaluación esperada). Un sujeto también puede estar motivado para que sea visto de forma positiva por los otros. Estas teorías difieren de la teoría del *drive* en que el rendimiento social no es visto como un resultado del arousal o del *drive* y de las respuestas dominantes.

Teorías de los recursos

Los enfoques aquí recogidos se propusieron como alternativas a la teoría del *drive* y se centran en cómo la presencia de otras personas puede afectar a la atención y al procesamiento de la información. Todas ellas consideran al organismo como un procesador de información y la mayoría de ellas aborda el tema en la fase atencional del proceso de facilitación. De entre éstas, destacamos las siguientes:

a) *Teoría de la distracción física* de Kushnir (1978): la presencia de las otras personas reduce el tiempo dedicado a la actividad en curso; dependiendo del tipo de actividad, así serán las consecuencias.
b) *Teoría de la distracción cognitiva* de Allport (1924): la presencia de otros requiere procesamiento de información sobre ellos con el fin de evaluar la posible amenaza, preparar la respuesta o seleccionar los comportamientos socialmente adecuados, lo que resta tiempo a la realización de la tarea.
c) *Teoría de la distracción-conflicto* (Baron, 1986): la presencia de otras personas o de coactores genera un conflicto entre prestarles atención a ellos o a la tarea. Este conflicto incrementa la activación del sujeto y, en consecuencia, la emisión de respuestas dominantes que si son correctas mejora el rendimiento y si son incorrectas empeora el rendimiento.
d) *Teoría de la activación-atención* (Easterbrook, 1959): la activación por la presencia de los otros implica una reducción en el número de señales atendidas, por lo que se producirá facilitación en tareas simples, ya que se deja de atender a cuestiones irrelevantes, e inhibición en tareas complejas, porque se deja de atender a cuestiones relevantes.
e) *El modelo atencional* de Manstead y Semin (1980), que proclama que las tareas sencillas se realizan de forma rutinaria, por lo que las demandas atencionales serán bajas. No obstante, en presencia de una audiencia evaluadora, la actuación en este tipo de tareas se verá mejorada porque el procesamiento automático se ve sustituido por el procesamiento controlado. Sin embargo, en tareas complejas, la audiencia inhibe la actuación porque a las demandas atencionales, que son más altas, hay que sumar las propias de la audiencia.

De todas las teorías expuestas, aunque de forma resumida, podemos concluir, siguiendo a Guerin (1993), que en la facilitación social ocurren dos procesos fundamentales. A saber: alerta y conformidad social. La mera presencia de otras personas genera un mecanismo de alerta en los sujetos que realizan una tarea que puede afectar en el desempeño de la misma. La presencia de estas personas suele asociarse (según experiencias del pasado) a la posibilidad de refuerzo o de castigo, según haya una adecuación (conformidad social) o no a los patrones socialmente esperables; hay una aprensión a la evaluación que conlleva un mayor control del comportamiento. En consecuencia, se produce una distracción cognitiva y física que puede tener diferentes efectos en el desempeño de la tarea (según sean simples o complejas), especialmente si hay limitaciones de tiempo. Respecto a la conformidad, nos podemos encontrar con comportamientos orientados a la adecuación a determinados patrones para la aprobación social. También nos podemos encontrar con estrategias de autopresentación (dar una imagen de competencia). Todas estas estrategias son especialmente relevantes si existe la posibilidad de que haya una evaluación (Gil, García Saiz y Alcover, 1999).

14.4. DISMINUCIÓN DE LA MOTIVACIÓN GRUPAL

Uno de los problemas con los que nos podemos encontrar al analizar el rendimiento grupal es la reducción del esfuerzo y de la motivación de sus miembros, es decir, su rendimiento resulta inferior al que realizan cuando trabajan de forma individual.

Las explicaciones que se han dado a este fenómeno son varias. Baron, Kerr y Miller (1992) las sintetizan en tres: holgazanería social, efecto «viajar gratis» y percepción de inequidad.

Por *holgazanería social* (*social loafing*), término acuñado por Latané, Williams y Harking (1979), se entiende la reducción del esfuerzo individual cuando los sujetos son responsables de forma colectiva de la realización de una tarea en comparación con el trabajo individual en la misma tarea (Williams y Karau, 1991; Williams, Karau y Bourgeois, 1993). Las explicaciones tradicionales que se dieron a este efecto se basaban en la dificultad de coordinar los esfuerzos grupales, es lo que se dio en denominar el *efecto Ringelmann*. Este autor (Ringelmann, 1913, citado en Kravit y Martin, 1986) solicitó a un conjunto de voluntarios que tiraran de una cuerda. Observó que a medida que aumentaba el número de personas, el esfuerzo se incrementaba menos de lo que era de esperar, resultando inferior a la suma de los esfuerzos que cada uno hacía cuando tiraba sólo. Stroebe y Frey (1982) destacan que las pérdidas de producción del grupo en este tipo de tareas (tareas aditivas) se deben a pérdidas de motivación (como la contribución individual no es personalizada, disminuye su aportación al trabajo total del grupo) y a pérdidas de coordinación. A estos dos factores Brown (2000) añade un tercer factor, los problemas que surgen en la propia dinámica intragrupal (por ejemplo, la presión social).

Pero el argumento de la falta de coordinación se descartó al comprobarse que en tareas que no exigían coordinación (como aplaudir o gritar) también se daba este efecto, o al emplear diferentes estrategias experimentales como, por ejemplo, hacer creer al sujeto, con los ojos vendados, que está en posición de cabeza y que los demás tiran detrás. El esfuerzo de este sujeto resultó menor (un 18 por 100 menos) cuando creía estar acompañado que cuando estaba sólo. Los estudios de Ingham y colaboradores (1974) dieron pie a la suposición de que los grupos pueden resultar desmotivantes. La disminución del rendimiento no es tanto cuestión de descoordinación cuanto de falta de motivación (véase la Figura 14.2). Así, se comprobó cuando estos autores compararon grupos reales con «seudogrupos» (el participante «real» estaba siempre en primera posición y los confederados habían sido instruidos para que tirasen de forma engañosa de la cuerda haciendo manifestaciones de auténtico esfuerzo físico).

Latané y colaboradores (1979) utilizaron la *teoría del impacto social* para explicar la holgazanería o inhibición social. Latané (1981) explica la holgazanería en base a la difusión de responsabilidad: cuanto mayor es el número de miembros de un grupo, menor la responsabilidad de los mismos en el rendimiento grupal y, por consiguiente, menor será su esfuerzo.

Posteriormente, algunos autores atribuyeron la reducción del esfuerzo individual a la posibilidad de que el esfuerzo no pueda ser identificado o evaluado. Es lo que ocurre en determinadas tareas, como son las tareas *conjuntivas* y *aditivas*, que requieren la contribución del esfuerzo de todos los sujetos para llegar a un resultado, o lo que sucede también cuando aumenta el *tamaño* del grupo, el esfuerzo de los miembros del grupo se reduce en una proporción negativamente acelerada al aumento del tamaño de aquél. Sin embargo, en tareas *disyuntivas*, donde es posible identificar el esfuerzo individual, el efecto de la holgazanería decrece e incluso la motivación puede aumentar respecto al esfuerzo que los sujetos realizan cuando están solos (Williams y colaboradores, 1989). Harkins (1987; Harkins y Szymanski, 1989) insiste en que no es tanto que el esfuerzo pueda ser identificado cuanto que pueda ser evaluado. La motivación del grupo aumenta si los miembros del grupo pueden evaluar el comportamiento per-

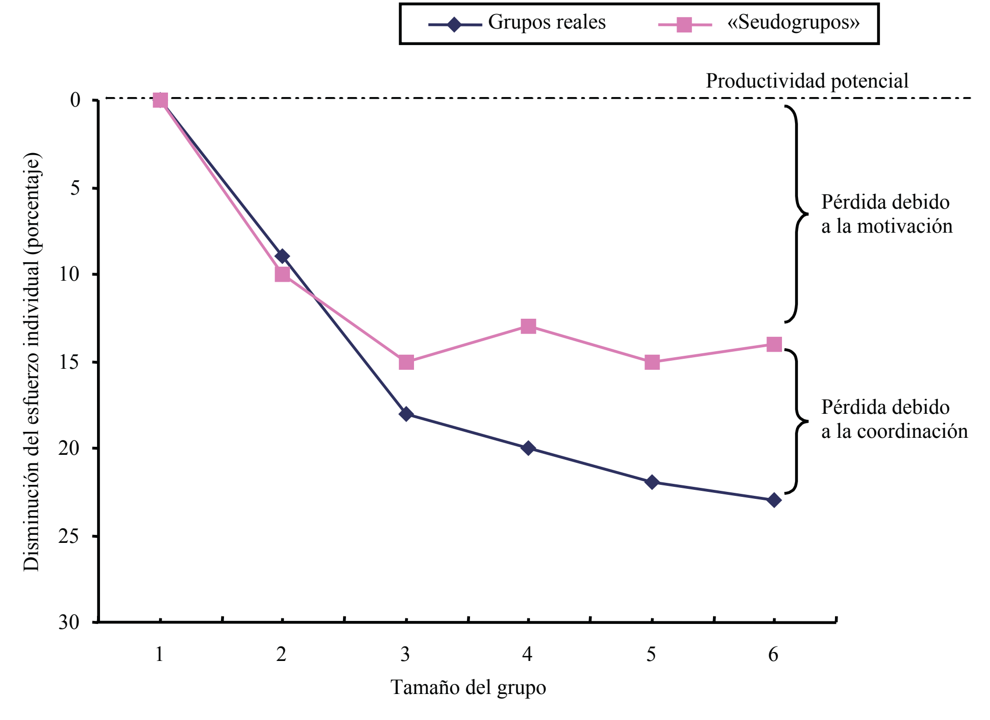


Figura 14.2. Pérdida de motivación y coordinación en grupos tirando de una cuerda (adaptado en Ingham y colaboradores, 1974)

sonal de cualquiera de ellos o el del grupo en su conjunto. Es, precisamente, la *aprensión a la evaluación* lo que hace a los sujetos responsables de su trabajo, impidiendo así que la responsabilidad se diluya (Kerr y Bruun, 1981). No obstante, Faulkner y Williams (1996) encontraron que un grupo de trabajadores de ensamblaje en línea tuvieron una producción del 16 por 100 más alta cuando su producción individual era identificable, incluso sin consecuencias salariales.

Más recientemente, los autores han dirigido su foco de interés en los factores moderadores de la holgazanería social bajo diferentes condiciones. Karau y Williams (1993) recogen estas condiciones en la denominada *teoría del esfuerzo colectivo*, desarrollada a partir de los conceptos de motivación individual, identidad social y autovalidación. Desde esta teoría se defiende que los sujetos sólo se esfuerzan si existe una relación entre tres dimensiones: *expectativas* (creer que esforzándose conseguirán un mejor rendimiento), *instrumentalidad* (creer que ese mejor rendimiento será reconocido y recompensado) e *importancia* (valorar positivamente esas recompensas). Como vemos, esta teoría nos recuerda mucho a la teoría de la equidad de Adams.

En situaciones grupales —frente a las situaciones individuales—, la teoría del esfuerzo colectivo defiende que la relación entre estas tres dimensiones es mucho más débil. Los sujetos no están seguros de cuánto se van a esforzar los demás ni de que sea reconocido el esfuerzo y tampoco de que sean recompensados como se merecen. Algunas predicciones de esta teoría son que la holgazanería es menor en personas con alto estatus (líderes), porque estos sujetos perciben una relación más estrecha entre las tres

dimensiones, y es más probable que se produzca cuando las aportaciones individuales no puedan ser evaluadas, cuando los sujetos realizan tareas poco importantes y cuando trabajan con compañeros a los que no conocen bien o en los que no confían.

Este último punto ha llevado a los autores a realizar una crítica de las investigaciones en las que se ha puesto de manifiesto este fenómeno. Los grupos utilizados en la investigación sobre holgazanería social son normalmente agregados de individuos, es decir, entidades psicológicamente insignificantes que no tienen historia ni futuro, por lo que las personas tienen muy pocos motivos para percibirse a sí mismas como miembros del grupo o sentirse comprometidas al grupo. Algunos autores han encontrado que las comparaciones intergrupales aumentan la motivación de las personas para trabajar en nombre del endogrupo (James y Cropanzano, 1994) y reducen el efecto *social loafing* (Karau y Williams, 1993). En varios experimentos realizados por Worchel y colaboradores (1998) se puso de manifiesto que las diferentes condiciones que con mayor probabilidad aumentaban el nivel de compromiso a un grupo de trabajo (por ejemplo, tener la perspectiva de una interacción futura) eliminaban de forma efectiva la tendencia de los miembros del grupo a la holgazanería.

De un modo similar, los resultados del metaanálisis de Karau y Williams (1993) sugieren que las personas están menos inclinadas a la holgazanería cuando trabajan con amigos o con compañeros de su equipo actual que cuando lo hacen con extraños. Williams, Karau y Bourgeois (1993) han argumentado que esto se debe porque en aquellas situaciones los miembros se identifican más fuertemente con su grupo. En un experimento reciente en el que se comparaban diferentes tipos de grupos, Jehn y Shaw (1997) encontraron que los grupos de amigos se desempeñaban mejor que los grupos de simple relación. Ouwerkerk, Ellemers y De Gilder (1999) explican estas diferencias en rendimiento porque los primeros se sienten más comprometidos con su grupo que los segundos.

Para otros autores, la explicación reside en el grado de cohesión del grupo. Karau y Hart (1998) nos demuestran que, en un tarea de generación de ideas, los miembros de grupos de baja cohesión manifiestan holgazanería social en mayor medida que los grupos de alta cohesión. Karau y Williams (1993) también obtuvieron los mismos resultados y encontraron que los sujetos se comprometían en la compensación social cuando trabajaban con compañeros que eran bajos en habilidad. Los trabajos de Mulvey (Mulvey y Klein, 1998; Mulvey, Bowes-Sperry y Klein, 1998) pusieron de manifiesto que la relación holgazanería social y rendimiento está mediada por los procesos implicados en los objetivos (dificultad y compromiso) y que aquélla está relacionada negativamente con la satisfacción con los miembros del grupo y con el rendimiento grupal.

Levine y Moreland (1998), en su breve revisión sobre la holgazanería social, consideran algunas de las principales soluciones que se han propuesto para reducir la holgazanería social: hacer más identificable el esfuerzo y rendimiento de cada participante; tener mayor facilidad para evaluar las contribuciones de cada persona; realizar tareas atractivas, intrínsecamente interesantes, aunque existen resultados contradictorios a este respecto; aumentar la importancia o el valor de una tarea; incrementar el compromiso de los sujetos en la consecución de la tarea bien considerando su aportación importante y, por tanto, no redundante, bien considerando que los demás hacen todo lo posible o bien cuando esperan de ellos un pobre desempeño. Otras medidas para evitar esta holgazanería son que los grupos sean pequeños, aplicación de recompensas colectivas, establecer compromisos de los sujetos con el grupo, fomentar normas orientadas a favorecer el esfuerzo, etc.

En suma, el fenómeno de la holgazanería social es manifiesto en la realización de una variedad de tareas grupales tanto motoras como perceptivas o cognitivas, se observa en una gran variedad de condiciones laborales y en todo tipo de poblaciones (niños, adultos, hombres, mujeres) y culturas, aunque en culturas orientales, en las que predomina una orientación colectivista, se ha encontrado un efecto menos acusado (Early, 1993). El fenómeno de la holgazanería social, no obstante, no es un problema general de los grupos, sino algo que ocurre en determinadas condiciones.

Otra de las manifestaciones de la pérdida de motivación grupal es el fenómeno conocido como «viajar gratis» *(free riding)*, que se produce cuando existe la posibilidad de que alguien del grupo pueda o deba realizar el trabajo necesario para que el grupo logre sus objetivos, beneficiándose todos los demás de este esfuerzo (Kerr y Bruun, 1983). Este fenómeno depende de factores como la estructura grupal (por ejemplo, el tamaño), los recursos disponibles de los sujetos (habilidad exigida) y, principalmente, el tipo de tarea. Ante tareas disyuntivas (una sola persona del grupo realiza la acción no siendo necesario que la realice todo el grupo), los sujetos menos hábiles reducirán su esfuerzo, y ante tareas conjuntivas (todos deben ejecutar la tarea), los sujetos más hábiles disminuirán su esfuerzo. En tareas aditivas, por el contrario, no se da el efecto de viajar gratis.

La tercera manifestación a la que hacíamos referencia sobre la pérdida de la motivación grupal es la percepción de inequidad. Las personas desean un tratamiento justo, de forma que lo que reciban del grupo corresponda a lo que han aportado y que esta relación sea equiparable a la que se establece con los demás miembros del grupo. La preocupación de justicia afecta tanto a lo que se recibe *(justicia distributiva)*, procedimientos *(justicia procedimental)*, como a las relaciones *(justicia interpersonal)*.

Algunos autores han tratado de explicar los tres fenómenos aquí comentados, holgazanería social, viajar gratis y percepción de inequidad y su relación con la facilitación social desde un mismo principio. Por ejemplo, Baron y colaboradores (1992) los explican desde la aprensión a la evaluación ante demandas de tareas diferentes. La holgazanería sería la cara opuesta de la facilitación social. La presencia de los demás reduce, en el caso de la holgazanería, la probabilidad de la evaluación (anonimato en la realización de tareas colectivas), por lo que se reduce el esfuerzo. Sin embargo, es la presencia de los demás (el sujeto ejecuta su tarea cuando los demás están presentes) lo que aumenta el rendimiento del sujeto. El que se dé o no una aprensión a la evaluación es lo que va a determinar que se produzca holgazanería o facilitación social. En el caso del fenómeno viajar gratis, la aprensión a la evaluación se relaciona con la transgresión de normas básicas. Sanna (1992) lo explica desde la teoría de la autoeficacia. Por ejemplo, respecto a la facilitación social, cuando los sujetos están siendo evaluados rinden más (respecto a los que trabajan solos) si su autoeficacia es elevada y menos si su autoeficacia es baja. Respecto a la holgazanería social, cuando los sujetos no son evaluados trabajan menos (respecto a los evaluados) si poseen una elevada autoeficacia y trabajan más si tienen una baja autoeficacia.

El análisis que acabamos de hacer de los factores que son responsables de una pérdida de motivación grupal nos permite diseñar aquellas condiciones en las que tal pérdida motivacional es poco probable que tenga lugar. Así, si los grupos están integrados por miembros que difieren en su capacidad para realizar la tarea requerida y si el éxito en esta tarea es importante para sus miembros, entonces podemos encontrarnos con dos tipos de ganancias motivacionales: *a)* los miembros más capacitados pueden trabajar más para compensar la pérdida de rendimiento de los miembros más débiles, y *b)* los

miembros más débiles del grupo se esfuerzan en trabajar más en esta situación que en la situación individual para evitar que sean responsables del fracaso grupal. Esto es conocido como el *efecto compensación* (Williams y Karau, 1991) y el *efecto Köhler* (1926, 1927), respectivamente.

Williams y Karau sugieren que un miembro del grupo trabajará más en un contexto grupal que en uno individual cuando se dan las siguientes condiciones: cuando la producción es muy importante, la tarea es aditiva, el individuo percibe que tiene control sobre la producción y que los otros miembros del grupo son incapaces de contribuir a la producción de ese bien. A estas condiciones hay que añadir, por supuesto, que las tareas sean significativas para los miembros del grupo (véase la Figura 14.3).

Köhler demostró que el rendimiento de un grupo es mejor, respecto al rendimiento individual, bajo condiciones de fuerza moderadamente desigual. Este aumento en el rendimiento se debe a un aumento en la motivación del miembro más débil que intenta emular al más fuerte. Stroebe, Diehl y Abokoumkin (1996) nos hablan del efecto de la *competición interpersonal* basada en el motivo de intentar superar a los demás y cambiar el *ranking* de méritos dentro del grupo. Para que se den estos efectos, la diferencia entre los componentes del grupo no ha de ser muy acusada.

Como conclusión de los trabajos mencionados sobre disminución de la motivación cuando se trabaja en grupo, hemos de indicar que el núcleo de estudios que han encontrado pérdidas de rendimiento han utilizado grupos *ad hoc*. Normalmente, nos encontramos con grupos que tienen poca o ninguna interacción entre sus miembros, que no tienen expectativas de interaccione futuras como grupo y no existe un objetivo grupal explícito a conseguir. Todos estos factores significan que existe poca posibilidad que los miembros de los grupos desarrollen algún tipo de identificación con su grupo. En otras palabras, psicológicamente hablando, muchos estudios sobre rendimiento grupal han utilizado *agregados* físicos más que grupos sociales significativos. ¿Por qué esto puede ser importante? Una respuesta la encontramos en la teoría de la identidad social. La teoría de la identidad social asume que una parte significativa de las autoconcepciones de la

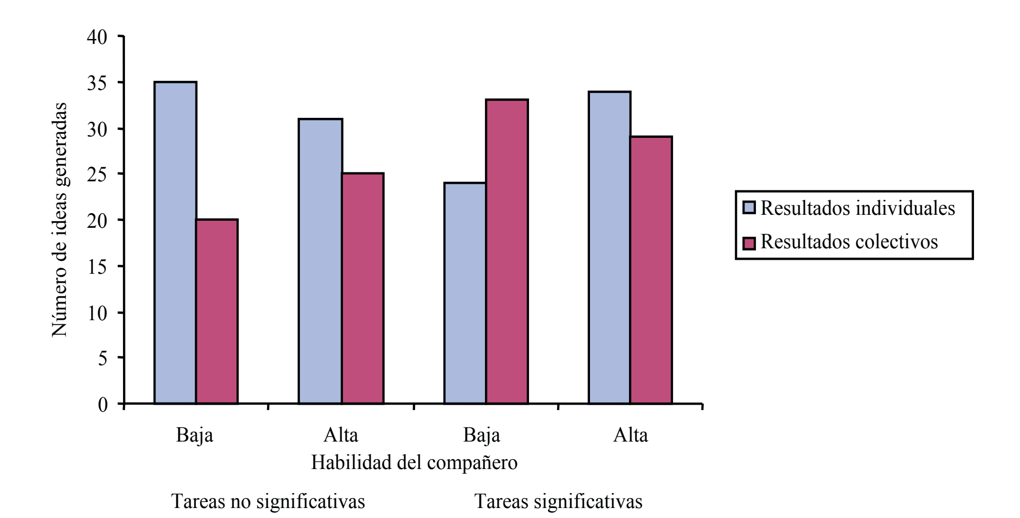


Figura 14.3. Compensación social en tareas significativas cuando se trabaja con compañeros que tienen poca habilidad (de Williams y Karau, 1991; exp. 3)

persona deriva de su pertenencia grupal. La teoría asume que el *standing* social de estos grupos —cómo lo están haciendo o cómo son vistos por los otros— se refleja en las autoevaluaciones de la persona. Por otro lado, ya que las personas prefieren una visión positiva más que negativa de sí mismos, estarán motivadas para encontrar modos para aumentar el estatus de su grupo. Así, en el contexto de la presente discusión, significaría que se esforzarán más en su endogrupo si ello puede mejorar la posición del grupo respecto a otros.

Harkins y Szymanski (1989), utilizando la dinámica «tormenta de ideas» *(brainstorming)*, compararon el rendimiento de aquellos que pensaban que su rendimiento individual era importante con aquellos que pensaban que sólo el resultado grupal era de interés. Esta variable se cruzó con la presencia o ausencia de algún estándar de comparación. En aquellas situaciones en las que se hizo creer a los sujetos que su rendimiento grupal se compararía con el de otros grupos se encontró un mayor esfuerzo e identificación con la tarea. Resultados similares se obtuvieron en el trabajo de James y Greenberg (1989) con grupos reales de universitarios. Posiblemente, el estudio más clarificador de la importancia de la teoría de la identidad social para explicar el rendimiento sea el de Worchel y colaboradores (1998). En este estudio, los sujetos realizaron primero la tarea (hacer cadenas de papel) de forma individual para establecer la línea base de rendimiento con la que comparar su rendimiento en la misma tarea cuando trabajaban en grupo. La mitad de los sujetos trabajaron en la tarea grupal en presencia de otro grupo que, se asumió, podría aumentar la identificación grupal (al grupo se le daba un nombre; todos los miembros del endogrupo llevan en el laboratorio una bata del mismo color distinta del exogrupo). El resto de los sujetos trabajó sólo con su endogrupo, sin la presencia del exogrupo. Los resultados fueron manifiestos: los sujetos rindieron más cuando estaba presente el exogrupo y este nivel de rendimiento se vio mejorado cuando todos llevaron el mismo uniforme (endogrupo) y diferente del exogrupo (véase la Figura 14.4). También se encontró incrementos sobre la línea base de rendimiento individual en un tarea grupal cuando no estuvo guiado el rendimiento individual y cuando los miembros del grupo eran menos identificables (todos llevaban las batas del mismo color). Esto es contrario a lo que podría haber predicho la teoría del impacto social.

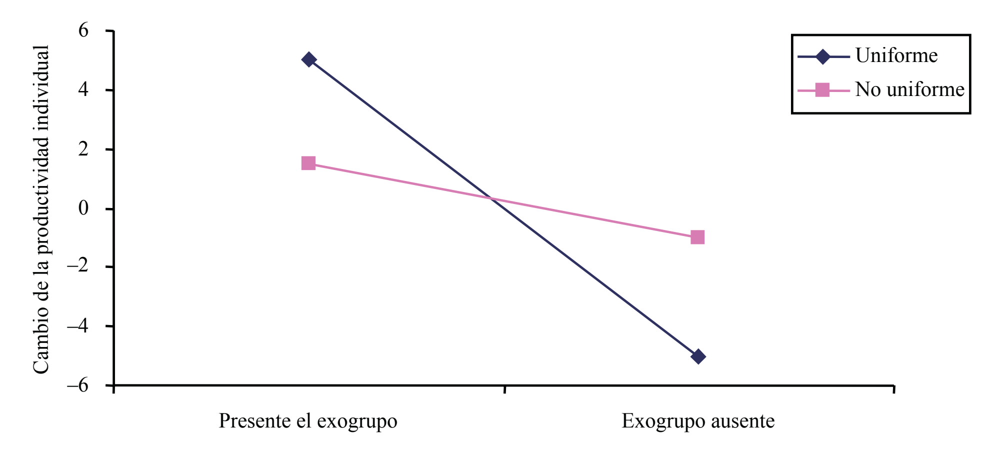


Figura 14.4. Cambio en la productividad en función de la presencia de un exogrupo y de llevar un uniforme grupal (de Worchel y colaboradores, 1998)

El tercer reto al supuesto que el trabajo grupal inevitablemente implica alguna pérdida de rendimiento proviene de la psicología transcultural. La amplia mayoría de estudios en psicología social en general, y en psicología de los grupos en particular, emanan de culturas industrializadas occidentales, lo que nos debería llevar a ser precavidos sobre el supuesto que es universalmente aplicable. En la amplia revisión de Karau y Williams (1993) sólo el 10 por 100 de estudios pertenecía a culturas no occidentales. Este desajuste cultural es interesante considerarlo porque coincide con una diferencia en el sistema de valores y que tiene importantes implicaciones en las comparaciones de la productividad individual y grupal. Es de sobra conocido que las culturas orientales enfatizan los valores colectivistas. Las personas de tales culturas tienden a sentirse muy apegados a sus endogrupos para definir sus aspiraciones y logros en términos de resultados de estos grupos y así adoptar una actitud cooperativa a los otros miembros del endogrupo. Por el contrario, las personas de culturas individualistas normalmente desean preservar cierta independencia del grupo y son más inclinados a conseguir sus propios objetivos, con frecuencia en competición con los otros miembros. Las implicaciones de esta diferenciación, individualismo-colectivismo, en el contexto del rendimiento grupal parecen claras: en la medida que el grupo tiene un objetivo o tarea bien definida, es más probable que sea interiorizado y actúe más sobre los colectivistas que sobre los individualistas con el resultado que las aminoraciones en el rendimiento en los primeros serán la excepción más que la norma.

Early (1989, 1993), utilizando una tarea de simulación, encontró que los directivos en Israel y la República china (dos sociedades colectivistas) trabajaban más en grupos que cuando lo hacían individualmente. Los directivos americanos, por su parte, mostraron el efecto holgazanería social. En el segundo de estos estudios, Earley (1993) incluyó una manipulación adicional, si el grupo con el que los participantes estaban trabajando era de la misma región y tenía algunos intereses comunes o era de una región diferente

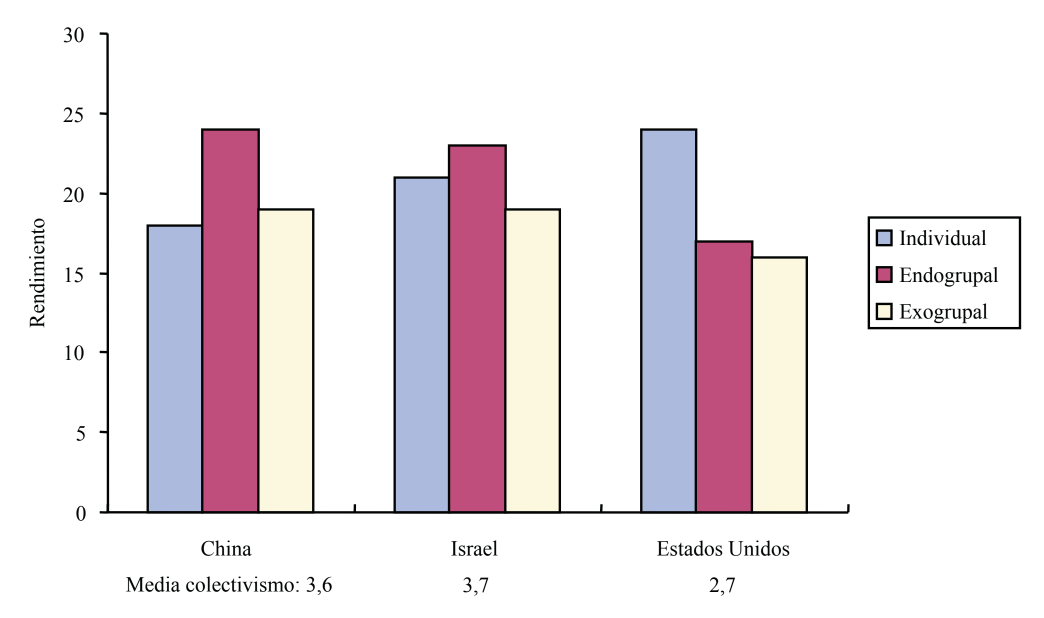


Figura 14.5. Rendimiento y holgazanería social en sociedades colectivistas e individualistas (de Early, 1995, Tabla 5)

con los que ellos tenían poco en común. Esta manipulación endogrupal-exogrupal tuvo un efecto marcado en las dos muestras colectivistas, en la condición «exogrupal» los sujetos se desempeñaron peor. En la muestra americana, esta manipulación no tuvo efecto (véase la Figura 14.5).

En resumen, se ha de ampliar el alcance de las investigaciones para incluir tareas más complejas, implicar a grupos con más significado para sus miembros, especialmente en culturas con una fuerte orientación colectivista.

LECTURAS RECOMENDADAS

Gómez, T., y León, J. M. (1994): «Facilitación social», en J. M. Morales (ed.), *Psicología social*, pp. 67-89, Madrid, McGraw-Hill.

González, M. P.; Silva, M., y Cornejo, J. M. (1996): *Equipos de trabajo efectivos*, Barcelona, EUB.

Wilke, H., y Van Knippenberg, A. (1990): «Rendimiento de grupo», en M. Hewstone, W. Stroebe, J. P. Codol y G. M. Stephenson (eds.), *Introducción a la psicología social. Una perspectiva europea*, pp. 307-339, Barcelona, Ariel.

Zornoza, A. M.; Salanova, M., y Peiró, J. M. (1996): «Trabajo en grupo», en J. M. Peiró y F. Prieto (eds.), *Tratado de psicología del trabajo*, vol. II, Madrid, Síntesis.

Bibliografía complementaria

Agrell, A., y Gustafson, R. (1996): «Innovation and creativity in work groups», en M. A. West (editor), *Handbook of work group psychology,* Chichester, John Wiley & Sons Ltd.

Ayestarán, S., y Cerrato, J. (1996): «La creación de equipos de trabajo en las organizaciones», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, pp. 235-249, Barcelona, Plural.

Brannick, M. T.; Salas, E., y Prince, C. (eds.) (1997): *Team performance, assessment and measurement,* Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.

Brodbeck, F. C. (1996): «Criteria for the study of work group functioning», en M. A. West (ed.), *Handbook of work group psychology*, pp. 285-316, Chichester, John Wiley.

Brodbeck, F. C., y Greitemeyer, T. (2000): «A dynamic model of group performance: Considering the group member's capacity to learn», *Group Processes and Intergroup Relations, 3(2)*, 159-182.

Cohen, S. G., y Bailey, D. E. (1997): «What makes teams work; Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite», *Journal of Management, 23,* 239-290.

Cohen, S. G.; Ledford, G. E., y Spreitzer, G. M. (1996): «A predictive model of self-managing work team efectiveness», *Human Relations, 49,* 643-676.

Gil, F.; García Saiz, M., y Alcover, C. M. (1999): «Procesos implicados en el rendimiento grupal», en F. Gil y C. M. Alcover (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos*, pp. 223-250, Madrid, Pirámide.

González, P. (1996): «La eficiencia de los grupos», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, pp. 133-151, Barcelona, Plural.

Forsyth, D. R. (1999): *Group Dynamics* (Cap. 10: «Perfomance»), Belmont, CA, Wadsworth.

Hare, A. P. (1985): *Creatividad y grupos pequeños*, Madrid, Pirámide.

Jackson, S. E., y Ruderman, M. N. (eds.) (1995): *Diversity in work teams*, Washington, American Psychological Association.

Parks, R. D., y Sanna, L. J. (1999): *Group performance and interaction*, Boulder, CO, Westview Press.

Swezey, R., y Salas, E. (eds.) (1992): *Teams: Their training and performance*, Norwood, NJ, Ablex.

CAPÍTULO **15**

Toma de decisiones en grupo

15.1. INTRODUCCIÓN

La relevancia que poseen las decisiones en los grupos (particularmente en determinados grupos; por ejemplo, los jurados) ha estimulado la investigación sobre los procesos que se dan en ellos y las reglas que explican la toma de decisiones (por ejemplo, Blumberg, 1994; Penrod y Heuer, 1998; Witte y Davis, 1996). Frente a determinados grupos, por ejemplo, equipos en una cadena de automoción, que se les pide crear un producto tangible, evaluable ante estándares de excelencia, nos encontramos con otros grupos cuya principal actividad es tomar decisiones, y, por tanto, la productividad de éstos es evaluada en términos de la adecuación o no de tales decisiones. Los miembros de estos grupos buscan lograr un consenso en cuestiones tan diversas como si un criminal es inocente o culpable, si una estrategia particular supondrá mayores beneficios en la empresa, si el fichar a uno u otro jugador aportará mejores resultados en el equipo deportivo, etc. En definitiva, con frecuencia el rendimiento de un grupo depende de su capacidad para tomar decisiones de forma eficaz y eficiente. Por consiguiente, mejorar esta habilidad puede suponer que un grupo llegue a ser más productivo que otro.

Esto es, por tanto, lo que justifica que el estudio de la toma de decisiones en grupo está adquiriendo un interés creciente como se demuestra en el análisis bibliométrico que llevamos a cabo sobre dicho tópico *(group decision making)*. Si tomamos la base de datos Psyc-LIT, nos encontramos que este tópico aparece 940 veces en el campo «descriptor». En los seis periodos en los que hemos agrupado los años comprendidos entre 1975 y 1999, nos encontramos una tendencia creciente a lo largo de todos ellos (véase la Figura 15.1), correspondiendo el mayor porcentaje de publicaciones (25,53 por 100) al último periodo (1995-1999). Un total de 1.868 autores diferentes han tratado esta problemática, la mayoría de ellos (1.359) con una o dos publicaciones, 52 con tres o cuatro publicaciones y 27 con más de cinco publicaciones, destacando entre ellos a James H. Davis con 21 publicaciones, Randy Y. Hirokawa con 10 publicaciones, Norbert L. Kerr con nueve publicaciones y Scott T. Alisson, Charles E. Miller y Garold Stasser con ocho publicaciones cada uno.

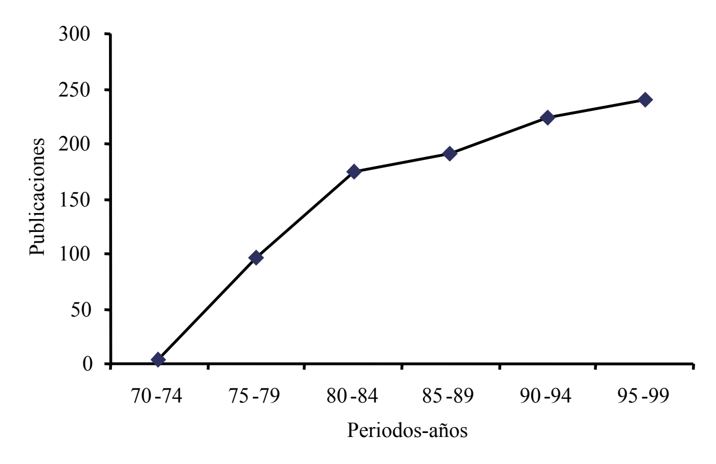


Figura 15.1. Trabajos publicados sobre toma de decisiones en grupo

La temática de la toma de decisiones en los grupos ha sido recogida en 250 revistas diferentes, destacando las revistas *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, con 99 publicaciones; *Journal of Personality and Social Psychology*, con 52 publicaciones; *Group Decision and Negotiation*, con 46 publicaciones, y *Small Group Behavior*, con 40 publicaciones. Los trabajos referidos a esta temática se han publicado en 13 idiomas diferentes que comprenden un total de 730 categorías de descriptores distintos, entre los que cabe subrayar: población adulta (454), discusión grupal (81), modelos (68), rendimiento grupal (66) y aplicaciones en el computador (50).

15.2. DECISIONES INDIVIDUALES *VERSUS* GRUPALES

Es un hecho evidente que los grupos, además de resolver tareas y proporcionar una base afectiva a sus miembros, han de tomar decisiones. Algunas son de carácter más o menos informal, mientras otras encierran cuestiones que son de vital importancia para el propio grupo o para las personas que se van a ver afectadas por tales decisiones. Toda una línea de investigaciones se ha ocupado del estudio de este proceso, donde se ha prestado una atención especial al análisis de los mecanismos por los cuales un grupo llega a tomar una decisión, así como la calidad de esa decisión. Doise y Moscovici (1986) justifican el interés por las decisiones grupales porque éstas con frecuencia derivan en resultados inapropiados o decepcionantes y porque a menudo se cree que los grupos toman decisiones del mismo modo que los individuos. Sin embargo, las cosas no son tan simples como a primera vista pueden parecer, ya que existen diferencias entre las decisiones individuales y las decisiones que se toman en grupo.

Uno de los primeros estudios donde se comparaba la decisión en grupo frente a la decisión individual fue realizado por Goodwin Watson (1928). Un grupo de estudiantes realizó un test primero de forma individual, luego en grupo y, finalmente, de forma individual. Los dos rendimientos individuales fueron promediados. Once de los quince grupos puntuaron por encima del nivel medio de sus componentes y seis de los quince grupos puntuaron más alto que el individuo que alcanzó la máxima puntuación. Marvin Shaw (1932) realizó un estudio donde individuos y grupos de cuatro personas tenían que re-

solver una serie de *puzzles* intelectuales (tareas «eureka»; por ejemplo, tres matrimonios que intentan cruzar un río en una canoa que sólo puede llevar a tres personas). Tan sólo tres de los 21 sujetos fueron capaces de resolver la tarea, mientras que ésta fue resuelta por tres de los cinco grupos.

Como resultado de estudios como éstos, Thorndike (1938) concluyó que el grupo es superior al individuo en la solución de problemas y en la toma de decisiones. Revisiones más recientes también llegan a la conclusión de que los grupos, generalmente, aprenden más rápido, cometen menos errores, recuerdan mejor, toman mejores decisiones y son más productivos, en cantidad y calidad, que los individuos (Baron, Kerr y Miller, 1992; Davis, 1969; Johnson y Johnson, 1989; Laughlin, 1980). Las explicaciones que se han dado a este hecho son varias. Una, que en los grupos se dan mejoras en el proceso; la interacción entre los miembros del grupo tiene como resultado la aportación de ideas, *insights*, y estrategias que no son pensadas por los sujetos individualmente. Barnlund (1959) encontró que después de una discusión grupal, las decisiones sobrepasan tanto el promedio de las decisiones aportadas de forma individual como las respuestas del mejor miembro. Falk y Johnson (1977) y Hall y Williams (1966) encontraron que las discusiones en grupo llevan a decisiones que a ninguno de los participantes se les había ocurrido antes de la discusión.

No obstante, la evidencia indica que la superioridad presumida de los grupos a menudo es falsa o al menos hay que tomar con ciertas reservas esta afirmación. En la revisión de la investigación sobre la precisión grupal *versus* individual en tareas de juicio, Hastie (1986) argumenta que las características de la tarea a menudo influyen en el rendimiento de los individuos y grupos. Por ejemplo, en tareas de estimación numérica, el juicio grupal es mejor que el promedio del juicio individual, mientras que en tareas de solución de problemas el juicio grupal es mejor que el promedio del juicio individual y peor que el mejor juicio individual (las únicas excepciones a esto último son los problemas «eureka», en donde el juicio grupal es igual al del mejor miembro). Hastie concluye que el determinante crítico del rendimiento grupal es que la solución pueda ser demostrable, es decir, los grupos se desempeñan mejor en tareas con soluciones correctas que puedan ser fácilmente demostradas y comunicadas a los miembros. Por su parte, Michaelsen (Michaelsen, Watson y Black, 1989; Watson, Michaelsen y Sharp, 1991) indica que cuando los miembros del grupo llevan un cierto tiempo trabajando en una tarea que es importante para ellos, el rendimiento grupal a menudo sobrepasa el rendimiento del mejor miembro.

Otra explicación es que en los grupos se da una mayor probabilidad en reconocer y rechazar las soluciones incorrectas (Shaw, 1932; Ziller, 1957). Una tercera razón es que los grupos tienen una memoria más precisa de los hechos y eventos que los individuos (Villasenor, 1977). Cuando los investigadores examinan las memorias de los grupos y de los individuos encuentran que los grupos de colaboración se desempeñan mejor que el promedio de los sujetos y que el mejor sujeto. No obstante, los grupos de colaboración pueden no recordar tanta información como los grupos nominales (grupos de sujetos no interactivos) (véase la Figura 15.2). Otras razones del porqué los grupos toman mejores decisiones que los individuos son (Johnson y Johnson, 1994, p. 226): porque los grupos facilitan una mejor motivación para el éxito (facilitación social), los grupos toman decisiones más arriesgadas que los individuos (polarización grupal), la implicación en la toma de decisiones en grupo aumenta el compromiso de los miembros para implantar la decisión y porque la implicación en la toma de decisiones en grupo facilita los cambios en conducta y actitudes exigidos para implantar la decisión.

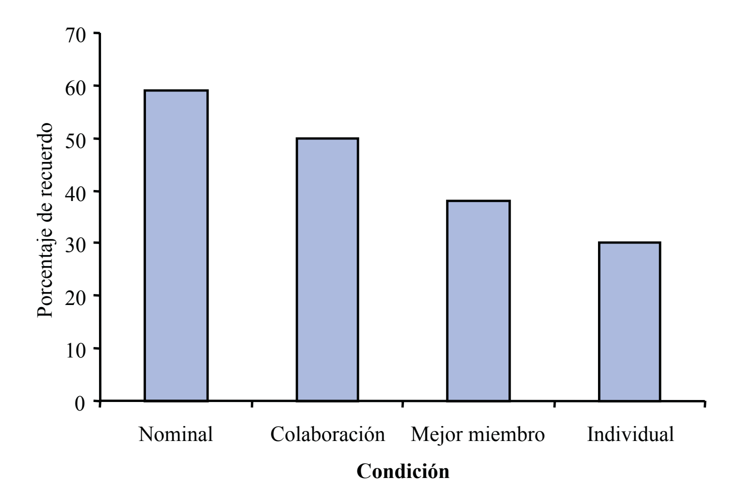


Figura 15.2. Quién recuerda más, ¿los grupos, los grupos nominales o los sujetos?

15.3. ORIENTACIONES TEÓRICAS

Las perspectivas metateóricas que han tratado de explicar los procesos de toma de decisiones a nivel de juicio colectivo, elección y solución de problemas han sido: la perspectiva de la combinación social, la perspectiva de la influencia social y la perspectiva de la cognición social. Éstas no son incompatibles y pueden ser contempladas, aunque no necesariamente, como una progresión desde lo molar a lo molecular. Cada una de estas perspectivas ha inspirado y guiado el desarrollo de modelos formales de procesos y productividad grupal.

La teoría del esquema de decisión social

Desde la perspectiva de la combinación social, se ha desarrollado la teoría *del esquema de decisión social* (en inglés, representada por las siglas SDS). Esta teoría tiene cuatro elementos básicos: las tendencias de las respuestas iniciales de los sujetos *(preferencias)*, la distribución de estas preferencias dentro del grupo *(distribución distinguible)*, las vías de posibles respuestas del grupo *(decisiones)* y una norma probabilística que permite dibujar las distribuciones distinguibles en cada una de las posibles decisiones de grupo *(esquemas de decisión)*. El término «preferencia» en esta teoría adquiere diferentes matices de significado en función del contexto. En la elección colectiva, la preferencia significa tendencia a elegir una decisión sobre las demás alternativas. En solución de problemas en grupo, la preferencia es una elección entre un grupo de soluciones posibles o propuestas y con frecuencia indica la creencia de que una respuesta es la correcta (o al menos la mejor entre las opciones disponibles).

Laughlin y Ellis (1986) propusieron que el número de apoyos dentro de un grupo necesarios y suficientes para determinar una decisión grupal está inversamente relacionado con la probabilidad de demostración de la posición que defienden. Por ejemplo, las mayorías simples suelen prevalecer en tareas de juicio, como las utilizadas en el estudio

de polarización grupal (juicios actitudinales, ítems de elección, etc.). Para estas tareas no existe un sistema de inferencia aceptado por consenso que demuestre lo correcto o superioridad de una respuesta sobre las demás. Para problemas tipo «eureka» o problemas con respuestas que son obvias una vez propuestas, un miembro es suficiente para que el grupo lo resuelva. Sin embargo, en problemas que no tienen una respuesta tan obvia (por ejemplo, cuestiones de vocabulario, test de conocimiento de palabras) se precisa que al menos dos miembros del grupo tengan la respuesta correcta para asegurar que el grupo adopta la respuesta correcta.

En resumen, desde la perspectiva de la combinación social especificada en la teoría del esquema de decisión social, el campo de la decisión colectiva viene caracterizado por esquemas de decisión de la mayoría. Su fuerza radica en proporcionar una herramienta conceptual para explorar patrones generales sobre cómo las preferencias de los miembros se combinan para llegar a una respuesta grupal. No obstante, esta teoría no contempla cómo se desarrolla a lo largo del tiempo el proceso del consenso y de influencia social. En este sentido, otros enfoques más dinámicos han intentado salvar esta laguna al representar el proceso como un despliegue de influencia social a lo largo del tiempo.

Modelos dinámicos

Algunos autores, basándose el estudio clásico de Asch (1956) sobre conformidad y en estudios que analizan la relación entre magnitud de influencia y número de fuentes de influencia, han examinado la posibilidad de que el movimiento de una configuración de opiniones en un grupo es un proceso metódico.

Kerr (1982), basándose directamente en la teoría SDS, sugirió que el proceso del consenso en grupos podría estar representado por un movimiento desde una distribución distinguible a otra. En su modelo *esquema de transición social* (en inglés, representado por STS), los cambios en las preferencias son trazados y resumidos en una matriz de transición. Penrod y Hastie (1980) ampliaron su modelo sugiriendo que la probabilidad de que un jurado cambiase de opinión estaría sistemáticamente relacionada con el alineamiento de las opiniones de los miembros del jurado. El consenso genera consenso.

Stasser y Davis (1981) adoptaron un enfoque similar para modelar el movimiento hacia el consenso. En su modelo *secuencia de interacción social* (SIS) contemplan a los miembros del grupo en un estado cierto o incierto. Cuando los sujetos están en una situación de incertidumbre, son potenciales conversos. Cuando están seguros de su opinión, esta certidumbre tiene que ser eliminada para poder cambiar sus mentes. Stasser y Davis encontraron que los cambios de opinión y los movimientos a favor o en contra de la certidumbre estaban relacionados con el tamaño de la facción, pero de diferentes formas. El movimiento hacia la certidumbre estaba relacionado con la proporción de miembros del grupo en la facción de uno mismo, mientras que el movimiento hacia fuera de la certidumbre estaba relacionado con el número de miembros en las facciones opuestas. Los cambios de opinión, no obstante, presentaban una relación curvilínea con el tamaño proporcional de la facción que apoyaba la posición aceptada. Por ejemplo, en un jurado simulado, la probabilidad de que un jurado incierto cambie al veredicto de culpable aumentó cuando el número de los que abogaban por la culpabilidad sobrepasó una mayoría y se acercó al tamaño del jurado. Estos autores especulan que estos dos tipos de cambio están relacionados con las dos formas de influencia social, normativa e informativa.

Modelo de valencia

Este modelo formulado por Hoffman (1979) expresa que los grupos deciden a partir de la información recogida para cada una de las alternativas de decisión consideradas. Cuando se añade información a la discusión grupal, las alternativas pierden o ganan valencia en función de si la información apoya o se opone a la alternativa. Las alternativas no se considerarán cuando su valencia es baja y, por tanto, la decisión grupal se adoptará para aquella alternativa cuya valencia sobrepase el umbral de aceptación.

Desde este planteamiento, que utiliza la metáfora del procesamiento de la información, se ha desarrollado un modelo computacional (DISCUSS) de elección grupal (Stasser, 1988). Como en el modelo de valencia de Hoffman, la información está representada por el grado de aceptación o rechazo para cada una de las decisiones alternativas. Las preferencias de los miembros están determinadas por la información que tienen en la memoria. La discusión es contemplada como una serie de turnos de palabra durante los cuales un miembro recuerda y contribuye a un ítem desde su memoria. Los otros «escuchan» este ítem y si es nuevo para ellos lo añaden a su memoria y reevalúan sus preferencias.

El modelo de decisión grupal, DISCUSS, contempla tres fases diferentes: prediscusión, discusión y decisión. Durante la prediscusión, los miembros acceden a la información. No obstante, la información almacenada en la memoria no es exacta, y en función de la cantidad de información a recordar, los sujetos recuerdan alguna parte de su última utilización. Cada sujeto se decanta por una preferencia en la prediscusión en base a la información almacenada en la memoria. La discusión se contempla como un ciclo de turnos de palabra. En cada turno, el que toma la palabra contribuye con un ítem de información desde su memoria. Aquellos miembros que ya no tienen este ítem lo añaden a su memoria y reevalúan sus preferencias utilizando el nuevo ítem. La decisión se alcanza cuando se alcanza un grado suficiente de acuerdo (como es estipulada en la norma de decisión operativa; por ejemplo, mayoría, pluralidad, unanimidad).

Modelos de muestreo de la información

Una línea reciente bajo la perspectiva de la cognición social es el estudio del flujo de información durante la interacción grupal. Su punto de partida es que el acceso a la información previo a la interacción grupal tiene importantes consecuencias para la consideración y uso de la información durante la interacción. Por ejemplo, en la toma de decisiones, los grupos discutirán con mayor probabilidad la información que todos conocen (información común compartida) que la información que sólo un miembro conoce (información única o no compartida). Por otro lado, cuando en la discusión grupal surge la información no compartida su influencia parece nula. Los grupos son menos dados a repetir la información no compartida y tienden a recordar en mayor medida la información compartida que la no compartida que aflora en la discusión grupal (Stewart y Stasser, 1998).

Estos hallazgos empíricos han inspirado el desarrollo de modelos de muestreo de la información colectiva. Stasser y Titus (1987) han propuesto una ampliación de los modelos del «mejor miembro» en la solución de problemas. Estos autores piensan que sólo

un miembro del grupo necesita recordar y mencionar un ítem de información para que suscite la atención del grupo. Así, la probabilidad de que un ítem sea discutido por el grupo viene dado por:

$$p(D) = 1 - [1 - p(R)]^n$$

donde n es el número de miembros que potencialmente recuerdan el ítem y $p(R)$ la probabilidad de que un sujeto recuerde la información.

Larson y colaboradores (1994), en orden a recoger las dependencias secuenciales de la muestra durante la discusión, desarrollaron un modelo computacional para generar las probabilidades esperadas de los ítems compartidos y no compartidos de la muestra a lo largo del tiempo en función del número de ítems compartidos y no compartidos y del tamaño del grupo. Su modelo predice que: *a)* previo a la discusión, los ítems compartidos se discutirán con mayor probabilidad que los ítems no compartidos; *b)* en el transcurso del tiempo, el conjunto de ítems compartidos se agotará antes que el conjunto de ítems no compartidos, y *c)* los ítems no compartidos que queden tendrán mayor probabilidad de que se discutan que los ítems compartidos restantes. Estos autores argumentan que prevalecerá la información compartida en las primeras fases de la discusión, pero que a medida que avanza la discusión la información no compartida es más probable que surja.

Otro enfoque para estudiar la adopción de decisiones en grupo es traspasar al contexto grupal los resultados encontrados a nivel individual desde la cognición social. Por ejemplo, en el área de los juicios colectivos, Ruscher y sus colegas (Ruscher y Duval, 1998; Ruscher, Hammer y Hammer, 1996) han investigado cómo los grupos forman impresiones colectivas de otra persona. Sus investigaciones les permiten trazar la formación de impresiones en díadas a través del contenido de sus comunicaciones. Cuando el objetivo es alcanzar un consenso, las discusiones se centran en la información consistente con el estereotipo y en reforzar las impresiones estereotípicas. No obstante, Ruscher y Duval encontraron que, cuando los comunicadores poseían información única, no estereotipada, centraban sus comunicaciones en esta información única y se anticipaban al desarrollo de impresiones estereotípicas.

En el campo de la elección colectiva, algunos investigadores (por ejemplo, Beeler, 1998; Dietz-Uhler, 1996; Moster, 1997) han examinado las condiciones bajo las cuales los grupos alcanzan el compromiso. Gran parte de esta evidencia demuestra que los grupos más que los sujetos intensifican su compromiso a una acción fallida especialmente cuando sus miembros se identifican fuertemente con el grupo (Dietz-Uhler, 1996), cuando los grupos pueden hacer atribuciones internas de su rendimiento (Moster, 1997) y cuando se les pide que expliquen de forma racional por qué pueden suceder esos resultados no esperados. Todo ello plantea una cuestión fundamental si las diferencias son porque las personas piensan de forma diferente cuando están en grupo o porque operan sobre *inputs* diferentes (información que aportan los otros, sus opiniones, etc.) (Stasser y Dietz-Uhler, 2001).

15.4. POLARIZACIÓN GRUPAL

En psicología social, el interés por las decisiones arriesgadas en los grupos surge a principios de los años sesenta. No obstante, tenemos algunos trabajos clásicos, entre los que

hay que destacar las investigaciones sobre normalización (Sherif, 1936) y conformidad (Asch, 1951), cuyos resultados mostraron que los grupos amortiguaban y hacían coincidir los juicios extremos de sus miembros (Jiménez Burillo, 1981). Por tanto, se asumía que las decisiones en grupo tendían a ser más moderadas, menos arriesgadas, que las decisiones tomadas individualmente.

Ziller (1957) puso de manifiesto que las decisiones tomadas en aquellos grupos que estaban centradas en el grupo eran más arriesgadas que las decisiones de grupos centrados en el líder, rechazando, por tanto, la idea general de que el grupo tiende a ser más conservador. Pero fue Stoner (1961) quien, comprobando la tesis mantenida hasta ese momento de que los grupos toman decisiones más conservadoras que los individuos por sí mismos, encontró que las decisiones individuales realizadas antes de la discusión grupal eran menos arriesgadas que las decisiones tomadas en grupo. Los sujetos tomaban primero una decisión individual; posteriormente, se incorporaban a un grupo, y tras la discusión, emitían una decisión grupal. El resultado fue que esta decisión era más arriesgada que la que habían tomado los sujetos de forma individual.

Este estudio significó el punto de partida para otras muchas investigaciones que venían a corroborar estos resultados con diversos tipos de juicios, problemas, así como con poblaciones de distintas nacionalidades, edades y ocupaciones (Myers, 2000; Baron y colaboradores, 1992). Por ejemplo, los trabajos de Wallach y colaboradores (Wallach, Kogan y Bem, 1962, 1964; Bem, Wallach y Kogan, 1965; Wallach y Kogan, 1965) trataron de replicar el hallazgo de Stoner en una muestra de sujetos de características diferentes: sujetos universitarios (frente a sujetos graduados en dirección de empresa), hombres y mujeres (frente a sólo hombres). El diseño básico de sus investigaciones era el siguiente: a los sujetos se les propone una serie de situaciones hipotéticas en las que el protagonista tiene que elegir entre dos modos de actuación con distinto nivel de riesgo y diferente grado de recompensa si la actuación tenía éxito. Las personas responden a la prueba primero individualmente, luego en grupo y, finalmente, de nuevo de forma individual. Los resultados confirmaron que las decisiones grupales eran más arriesgadas que las decisiones individuales, concluyendo que la interacción del grupo y el logro de un consenso relativo al riesgo eran los factores responsables de la tendencia encontrada. Los autores comprobaron, además, que había una relación significativa entre el riesgo en las decisiones individuales del principio y la influencia que la persona ejercía en la decisión grupal, lo que podía deberse a la influencia de las personas más capaces o con mayor tendencia a asumir riesgos.

Ante estos resultados se plantearon dos posibles explicaciones: *a)* la toma de decisión grupal puede disminuir el sentimiento de responsabilidad personal, lo que explicaría la mayor disposición para asumir riesgos en el contexto grupal, y *b)* la influencia de los miembros del grupo que defienden un mayor riesgo sería el factor responsable de que el grupo tendiera a asumir decisiones más arriesgadas.

A partir de aquí se acepta que las decisiones grupales son más arriesgadas que las decisiones individuales y, por tanto, se precisa identificar las variables implicadas en este fenómeno, destacando con especial interés el efecto de la discusión. Y es que la discusión, independientemente de que existiera consenso, aumentaba el riesgo en la decisión. Sin embargo, el consenso sin discusión previa favorece la adopción de una postura media.

El fenómeno encontrado por Stoner (1961) fue replicado en diferentes países con personas de edades y ocupaciones diversas (Myers, 2000), siendo denominado «despla-

zamiento hacia el riesgo» *(risky shift)*. No obstante, Clark y Willems (1969) encontraron que el cambio arriesgado no se producía de forma generalizada y que, dependiendo de las instrucciones, las decisiones se inclinaban hacia el riesgo o la cautela. De igual modo, cuando aumenta el coste moral del fracaso se produce una mayor cautela en la toma de decisión grupal. Clark (1971) formuló una serie de condiciones favorecedoras de que la decisión grupal se inclinase hacia el riesgo: la importancia del riesgo contenido por los temas en consideración, las personas que se perciben a sí mismas como más arriegadas que sus pares, la heterogeneidad de las opiniones iniciales de los miembros del grupo, las situaciones en las que las consecuencias de un fracaso no son demasiado graves y las instrucciones orientadas a la aceptación del riesgo.

Sin embargo, pronto se empezó a encontrar que la *tendencia al riesgo* no era un fenómeno tan universal como se había pensado en un principio. En muchos casos, los grupos no sólo no eran más arriesgados, sino que resultaban ser más prudentes en sus decisiones. Esto llevó a considerar que la tendencia al riesgo podía formar parte de otro fenómeno más general consistente en realzar los puntos de vista predominantes inicialmente. Así, se propuso el término *polarización grupal* (Moscovici y Zavalloni, 1969).

El procedimiento utilizado por Moscovici y Zavalloni fue el siguiente. Antes del experimento, los sujetos debían contestar individualmente una escala de actitud de formato Likert con siete puntos. En el primer grupo, el objeto de actitud era el presidente De Gaulle, y en el segundo grupo, los norteamericanos. Tras la contestación individual a la escala se pasaba a una discusión en grupo, en la cual los sujetos debían llegar a una decisión unámine sobre los ítems de la escala. Luego, los sujetos debían contestar de nuevo a la escala individualmente (postconsenso). En el grupo de control (tercer grupo) no había discusión de grupo. Los resultados pusieron de manifiesto que los sujetos del grupo 1 eran favorables a De Gaulle, mientras que los del grupo experimental 2 eran desfavorables hacia los americanos. Tras la discusión grupal, la actitud de los dos grupos se desplazó hacia el extremo, pero conservando el signo. Es decir, en el grupo experimental 1 la actitud se hizo más positiva aún y en el grupo experimental 2 se hizo más negativa. Los resultados del postconsenso se asemejaron mucho a los del consenso. Estos resultados pusieron de manifiesto que cualquier dimensión relacionada con un juicio grupal tiende a acercarse todavía más hacia el polo al que, en un principio, el promedio del grupo se inclinaba (Van Avermaet, 1991). Se descubría de este modo el fenómeno de la polarización, acentuación de la postura inicialmente dominante debido a la discusión de grupo (Myers, 2000). Esto es, «la respuesta media de los miembros tiende a ser más extrema después de la interacción grupal en la misma dirección que la respuesta media antes de la interacción» (Turner, 1991, p. 49).

La mayor parte de las investigaciones realizadas sobre polarización grupal han utilizado procedimientos muy similares a los descritos y las variaciones se centran en el material estimular, tarea de respuesta y el tipo de escala utilizada. En los diez trabajos revisados por Lamm y colaboradores (1975) el material estimular iba desde la evaluación de la probabilidad de un suceso a la indicación de si un determinado adjetivo es aplicable o no a una determinada persona. En las escalas utilizadas, el número de puntos oscilaba entre 7 y 100. En dos trabajos no se exigía que la discusión grupal acabase en consenso y en otros dos se suprimía la fase de preconsenso. Salvo estas excepciones, el resto del procedimiento era el mismo o muy similar.

Cabe hacer, no obstante, algunas matizaciones entre *extremización* y *polarización* (Morales, 1987d). Primero, aunque la polarización implica una extremización, no es lo

mismo: «Se dice que un grupo se ha polarizado cuando en el consenso se acerca más al polo de la escala que era ya dominante en el preconsenso. En cambio, se dice que la posición de un grupo se ha *extremado* cuando en el consenso está más cerca de un polo de la escala que en el preconsenso» (p. 13). La polarización implica un cambio en la misma dirección de la tendencia dominante, mientras que la *extremización,* implica un cambio en cualquier dirección. La polarización es una extremización, pero ésta no tiene por qué implicar a aquélla. Por otro lado, la *extremización* del grupo no implica una extremización de todos sus individuos, hecho este que suele quedar enmascarado. Una última observación a este respecto, aunque los resultados finales ofrecidos por las escalas utilizadas muestran la respuesta predominante, ello no quiere decir que no haya respuestas concretas que se sitúen en el punto neutro de la escala o incluso vayan en sentido contrario a aquélla.

La distinción entre polarización y extremización tiene implicaciones metodológicas y teóricas importantes. Lamm y colaboradores (1975) señalan, respecto al trabajo de Moscovici y Zavalloni:

— Que el grupo experimental como tal no es un grupo en cuanto tal, sino un agregado (cada «grupo» experimental se compone de varios grupos distintos que pasan separadamente por la misma condición experimental), por lo que los resultados se refieren a ese agregado y no son los resultados directos obtenidos por ningún grupo, sino el promedio de todos ellos.
— El que una mayoría de ítems provoquen respuestas en un sentido puede enmascarar que un cierto número de ellos provoquen respuestas neutrales o incluso en sentido contrario.
— Pasa lo mismo respecto a la extremización grupal e individual: podría producirse una extremización grupal, pero no necesariamente individual: «Un aumento en la extremosidad de la opinión de grupo no implica necesariamente un aumento en la extremosidad de las opiniones individuales» (McCauley, 1972).

Desde la psicología social se utiliza el término de polarización grupal para describir el fenómeno por el cual *aumenta la dominancia de un polo en el consenso respecto al preconsenso* o la intensificación o fortalecimiento de las preferencias iniciales de un grupo (Baron y colaboradores, 1992). Esta definición no se corresponde con la que habitualmente, en el discurso cotidiano, se da de polarización: habitualmente se dice que una comunidad, un grupo o una nación están polarizados cuando una división irreconciliable sobre algún tema genera un enfrentamiento entre dos partes, cada una de las cuales se adhiere a un polo y niega la validez del polo opuesto. Los psicólogos sociales consideran que sería más correcto en este caso hablar de «bipolarización».

Moscovici consideró que en la investigación tradicional se había enfatizado excesivamente el fenómeno de la tendencia al riesgo, llegándose a teorías contradictorias y poco explicativas y que era más importante centrarse en el proceso de desplazamiento no en la dirección del riesgo, sino en la dirección opuesta de la cautela. Estudios como el de Fraser y colaboradores (1971) respaldaron su teoría: si en la situación de preconsenso las personas individualmente tenían opiniones «arriesgadas» en la situación de consenso tras la discusión, el resultado era aún más «arriesgado». En cambio, si se partía de ítems «cautos», el grupo se polarizaba hacia el polo de la «cautela». Moscovici y colaboradores (1972) concluyeron que lo significativo era que se trataba de una decisión de grupo y no de una conducta que implicaba riesgo.

Myers y Lamm (1976) resumieron los resultados de 160 artículos y libros que trataban el tema para intentar comprobar la generalización del fenómeno de la polarización. Esta síntesis la organizaron en torno a siete dimensiones de respuesta: cambio de actitudes, decisiones de jurados, decisiones éticas, percepción de personas y el cambio o no de la favorabilidad o desfavorabilidad con que una persona es percibida inicialmente, negociación y conflicto y la tendencia al riesgo. De estas siete dimensiones, los estudios realizados en juicios con jurado han presentado más duda, ya que unos estudios confirman la polarización y otros no son tan claros. Ahora bien, éstos no tienen por qué apartarse de la pauta general si tenemos en cuenta que, de acuerdo con los mismos autores, los «juicios» son un fenómeno grupal más próximo a la resolución de problemas y menos a la evaluación social, área que podríamos considerar propia del fenómeno de polarización. Estos autores concluyen diciendo que «la evidencia es generalmente consistente con la hipótesis de la polarización grupal..., las tendencias son suficientemente consistentes a través de una variedad de situaciones de tarea, de modo que se puede concluir que se ha establecido una cierta generalidad del fenómeno de polarización grupal» (Myers y Lamm, 1976, p. 610). La importancia de la polarización no es sólo de carácter cuantitativo, sino también de carácter cualitativo, ya que «si la polarización encierra interés para los psicólogos sociales, ello se debe a que demuestra la fuerza del grupo, señala cómo la interacción grupal puede modificar profundamente las actitudes iniciales de las personas y cómo puede ejercer un influjo duradero» (Morales, 1987d, p. 27).

Myers (1992) analiza cómo se produce la polarización en contextos naturales, entre los que se encuentran grupos de estudiantes universitarios, la comunidad, el pandillerismo delincuente, los grupos terroristas, etc. Moscovici y Doise (1992) señalan que hay una serie de factores que inciden en la polarización y en la normalización. En un grupo que toma una decisión se producirían estos procesos en función del grado de conflicto y del grado de implicación, de tal manera que: *a)* se daría polarización si el grado de implicación y el grado de conflicto entre los sujetos que intervienen son altos, y *b)* se daría normalización si el grado de implicación y el grado de conflicto son bajos. La polarización tendría lugar cuando se dan las condiciones que facilitan la interacción, el intercambio de información y la posibilidad de tolerar las diferencias de opinión entre individuos que están implicados en el tema del que se discute. En caso contrario, lo más probable sería que tuviera lugar la normalización.

Las explicaciones de la polarización han tendido a cristalizar en los últimos años en torno a tres principales enfoques: la polarización a través de la comparación, la polarización a través de la persuasión y la polarización como diferenciación intergrupal.

La polarización a través de la comparación

Una explicación posible al fenómeno de la polarización podemos encontrarla en la teoría de la comparación social de Festinger (1954), según la cual todas las personas tendemos a comparar nuestras opiniones y capacidades con las de los demás. En el contexto grupal, la comprobación de que existen puntos de vista que van en la misma dirección de nuestras opiniones puede producir la adopción de una postura más extrema en la dirección inicialmente defendida. Esto se produce cuando en el curso de la discusión de grupo se percibe que el resto de los integrantes tienen posturas más próximas a la alternativa más valorada. Las personas no se sienten satisfechas con la postura promedio del

grupo, sino que intentan superarla, siendo la polarización el resultado de un intento de diferenciarse positivamente de los demás. Las personas, lejos de analizar en profundidad los argumentos, confían en las posturas de los demás; el consenso mayoritario en el grupo es considerado como lo «deseable» para ser un «miembro modelo» del grupo. Esto es lo que facilita que se produzca polarización (Smith y Mackie, 1995), sobre todo si el tópico o la situación es ambigua (Boster, Hunter y Hale, 1991).

El factor clave desde esta explicación de la comparación social es el conocimiento de las posiciones de los otros miembros del grupo respecto al tema en cuestión. Es fácil deducir, por tanto, que discutir estas cuestiones con los miembros del grupo puede no ser necesario para producir polarización. Esto es lo que se ha comprobado en un gran número de experimentos que examinan el efecto del «mero conocimiento» sobre las opiniones de las personas. Myers (1978) encontró que el simple hecho de presentar a los sujetos la media de las respuestas o la distribución de éstas de otros sujetos aparentemente similares era suficiente para producir un cambio en sus elecciones. Baron y colaboradores (1996) preguntaron a los pacientes de la clínica dental de la Universidad de Iowa si la silla del dentista era «cómoda» o «incómoda». Antes de dar la calificación algunos sujetos oyeron las respuestas de algunos pacientes. Al comparárseles con sujetos que no oyeron corroborada su opinión, los que la oyeron dieron calificaciones más extremas.

La evidencia para este proceso de comparación social también ha venido de la mano de los estudios que han variado la saliencia de un valor social. Es decir, cabría esperar mayor cambio cuando el valor llega a ser más explícito. Esto es exactamente lo que Baron y Ruper (1976) encontraron. Adaptando el paradigma del efecto autocinético de Sherif, sugirieron a los participantes que estimaciones más grandes del movimiento de la luz eran indicadores de una mayor inteligencia (éste era el valor social relevante). Las estimaciones de los sujetos bajo la condición «oír las respuestas de los otros en público» fueron mayores que las de los sujetos que dieron su respuesta en privado y que fueron así privados de la comparación social. Esta polarización que se presenta a partir de la simple comparación social es, por lo general, menor que la producida por la discusión. Aun así, es sorprendente que en lugar de simplemente conformarse al promedio del grupo, las personas, por lo general, buscan colocarse por encima.

La polarización a través de la persuasión

El énfasis en la explicación de la comparación social está en los motivos de autopresentación o autoestima que son estimulados por las comparaciones con los otros. Esta perspectiva se centra en las relaciones entre los miembros del grupo, el *contenido* de la discusión grupal es visto como irrelevante. Sin embargo, la perspectiva que explica la polarización desde la persuasión considera que el principal factor causal, y en algunas versiones el único, es el intercambio de información y los argumentos que preceden a la decisión colectiva. Esta explicación de la polarización se basa en la hipótesis de la *influencia informativa*, según la cual el mecanismo por el que se produce la polarización consiste en un *intercambio* de argumentos durante la discusión grupal a favor de una determinada postura que se va a ver fortalecida si los argumentos ya habían sido considerados previamente de forma individual. También pueden aportarse argumentos persuasivos no estimados con anterioridad, en cuyo caso se provoca una postura más extrema. Esta explicación se basa en un proceso de persuasión mutua donde el cambio va a

estar mediado por una serie de factores, entre los que se encuentran la posición individual respecto al tema de discusión y el grado de participación verbal activa (Myers, 2000). Lo que provoca la polarización, por tanto, no son las posturas que transmiten los sujetos, sino los argumentos que emplean para defenderlas. La calidad, cantidad y grado de novedad de estos argumentos desempeñan aquí un papel importante.

Los principales defensores de esta postura han sido Burnstein y Vinokur (1977). Estos autores asumen que en cualquier cuestión bajo deliberación es poco probable que exista en el grupo un equilibrio de argumentos y evidencias a favor y en contra. Normalmente existirá un mayor peso en una dirección y que presumiblemente no estará relacionado con los valores sociales dominantes considerados críticos para la explicación que se hace desde la comparación social. Por supuesto, cada individuo no tendrá acceso al comienzo a todos estos argumentos y no todos los individuos del grupo serán conscientes de los mismos argumentos. Una vez que la discusión está en marcha toda la información se pone al descubierto; cada persona conocerá mejor los argumentos que apoyan la visión dominante y quizá uno o dos argumentos en contra. Burnstein y Vinokur sugieren que los miembros del grupo entonces actúan como procesadores racionales de la información y responden a los argumentos adicionales y a la evidencia que apoya su visión inicialmente preferida cambiando posteriormente su opinión en esa dirección.

La idea de que las decisiones del grupo resultan del agrupamiento de las contribuciones de los sujetos ha recibido un apoyo importante de los estudios que han analizado o manipulado el contenido de los argumentos de las discusiones del grupo. Vinokur y Burnstein (1974), por ejemplo, contaron el número de argumentos «pro riesgo» y «a favor de la cautela» sobre ítems de elección «pro riesgo» y «cautelosos». Los argumentos pro riesgo superaron a los cautelosos en los ítems de riesgo en una proporción de 6 a 4 y para los ítems cautelosos la ratio fue inversa. Cuando estos argumentos fueron evaluados por jueces independientes, los argumentos del grupo grande en cualquier ítem también se encontraron como más persuasivos. Finalmente, Vinokur y Burnstein realizaron un pequeño experimento en el que se proporcionó a los participantes argumentos prototípicos sin oportunidad de discusión. El cambió normal esperado tuvo lugar. Estos argumentos fueron confirmados por Ebbesen y Bowers (1974). Al igual que Vinokur y Burnstein, encontraron correlación entre la proporción de argumentos riesgo frente a cautela y el grado medio de polarización. Pero fueron más allá, y pidieron a los sujetos que escuchasen una discusión grupal grabada en la que la proporción de argumentos riesgo frente a cautela sistemáticamente variaba. Independientemente de los ítems concretos que escucharon, los cambios de opinión estuvieron claramente relacionados con la proporción de argumentos riesgo frente a cautela en la discusión (véase la Figura 15.3).

No contentos con demostrar la validez de su teoría de los argumentos persuasivos, Burnstein y Vinokur (1973) también intentaron demostrar la *invalidez* del enfoque de comparación social. Estos autores crearon dos situaciones: en una, los sujetos debían presentar argumentos en contra de su opinión, con lo que podían conocer los argumentos del resto de los participantes, pero los argumentos utilizados no eran buenos al ser contrarios a su postura; en la otra, los sujetos aportaban argumentos a favor de su postura, con lo que éstos eran mejores, pero no conocían los argumentos de los demás miembros del grupo. De acuerdo con la teoría de la comparación social, los cambios se producirían en la primera condición, pero no en la segunda, mientras que la influencia informativa sería confirmada en la segunda condición. En este trabajo los resulta-

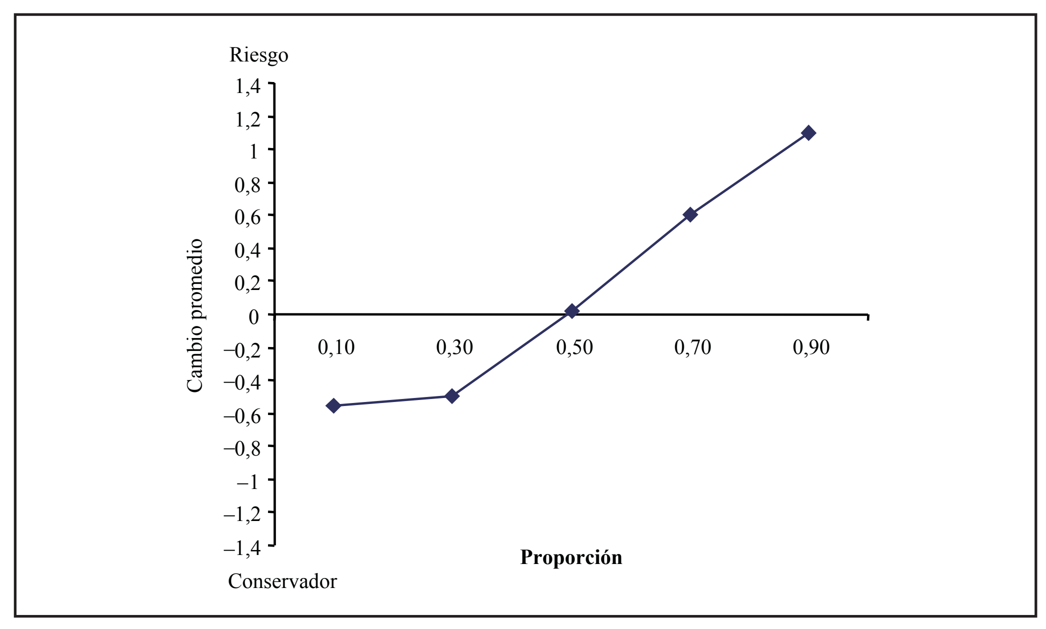


Figura 15.3. Cambio promedio en la opinión en función de la proporción de argumentos de riesgo escuchados (cfr. Ebbesen y Bowers, 1974)

dos apoyaron la hipótesis de la influencia informativa. Pero como afirma Van Avermaet (1990): «La conclusión más atinada parece ser la de que los factores normativos e informativos actúan conjuntamente en la determinación de la polarización de grupo» (Isenberg, 1986, p. 359).

Algunos elementos que se han considerado pueden contribuir al cambio al oír los argumentos de otra persona son la *participación activa* en la discusión, que produce más cambios de actitud que escuchar pasivamente. Los participantes y los observadores oyen las mismas ideas; pero cuando los participantes las ponen en sus propias palabras, el compromiso verbal magnifica el impacto. Cuanto más miembros del grupo repitan las ideas de los demás, mayor será aún la repetición y la validez que se les dé (Brauer y colaboradores, 1995). La *teoría del muestreo de información* nos indica que los miembros del grupo tienen una fuerte tendencia a discutir principalmente la información que comparten en común (sobre todo, cuando apoya sus preferencias iniciales) y dejan de lado elementos de información conocidos sólo por unos pocos (Stasser y Titus, 1985; Stasser y colaboradores, 1989). Esto significa un muestreo sesgado de la información en favor de la postura mayoritaria. Por otro lado, lo que las personas *piensen* como respuesta a un mensaje es lo crucial (ruta central de persuasión). El simple hecho de pensar sobre un asunto durante unos minutos puede fortalecer las opiniones (Tesser y colaboradores, 1995). Incluso el simple hecho de saber que se *espera* discutir un tema con una persona igualmente experta que defiende un punto de vista opuesto puede motivar a las personas a que organicen sus argumentos y de esta manera adoptar una posición aún más extrema.

Zuber y colaboradores (1992) encontraron poco apoyo a la teoría de los argumentos persuasivos (influencia informativa). En su experimento, preguntaron a los participantes que respondieran a unos ítems de elección antes de entrar en la discusión grupal. En dos

de las tres condiciones se les presentó una lista amplia de argumentos relevantes en relación con cada ítem, por lo que ellos eran conscientes de los mismos. En la tercera condición (control) no se presentaron argumentos previos a la discusión grupal. De acuerdo con Burnstein y Vinokur, el hacer consciente los argumentos importantes debería causar un cambio en las actitudes de las personas y se produciría poca polarización en la fase de la discusión grupal. Por otro lado, el punto de vista de la comparación social requiere que ellos sepan algo de las opiniones de sus participantes que, en este experimento, sólo fue posible en la fase de la discusión grupal. Los resultados apoyaron esta última perspectiva. Se dio un cambio significativo desde la prediscusión individual a las decisiones grupales y esto tuvo lugar independientemente de la condición experimental. En otras palabras, conocer dónde se posicionan las otras personas en los ítems es más importante que conocer los argumentos.

Ajzen (1996) señala que la influencia normativa ha mostrado, por lo general, que la polarización puede ser inducida por la aportación de información sobre las posiciones de los otros miembros del grupo, sin que en la discusión grupal los individuos expusieran nuevos argumentos individuales (Myers, 1978). Por otro lado, el apoyo hacia la influencia informativa se deriva de los estudios en los que la polarización aumenta a partir de la aportación de argumentos nuevos y válidos por parte de los miembros del grupo. Gil y García Saiz (1996), basándose en Isenberg *(ob. cit.)*, destacan el hecho de que la aportación de las influencias normativa e informativa dependerá de una serie de factores. La influencia normativa prevalece cuando se trata de valores, gustos y preferencias, cuando la tarea de decisión implica fuertemente al *self*, cuando la situación es ambigua y cuando prevalece la identidad grupal sobre la individual de los miembros. La influencia informativa, por el contrario, prevalece cuando los grupos se centran en la realización de alguna tarea concreta, en la búsqueda de una decisión correcta con respuestas que se dan en privado y con temas basados en la reflexión (Kaplan, 1987).

La polarización como diferenciación intergrupal

¿Somos igualmente de receptivos a los argumentos de las personas que son vistas como nuestros amigos o como nuestros oponentes? Esto nos lleva a la tercera de las explicaciones de la polarización grupal y que invoca la identificación social con el grupo como el proceso grupal clave. Wetherell (1990), colaborador de Turner, ha aplicado la *teoría de la autocategorización* al fenómeno de la polarización. Este autor argumenta que la polarización tiene lugar cuando los miembros del grupo intentan conformarse más a la posición normativa que perciben como más prototípica del endogrupo. Siempre que la situación haga que resalte la identidad endogrupal, las normas del endogrupo llegan a ser más extremas, así como más diferenciadas de las normas del exogrupo. De esta forma, la polarización grupal tendría lugar al cambiar de opinión aproximándose a la norma más prototípica del endogrupo (no al promedio en el pretest). Este enfoque integra procesos de influencia social, normativa e informativa (Turner, 1991).

La aplicación de la teoría de la autocategorización al tópico de la polarización ha sido examinada por Mackie y Cooper (1984). Estos autores encontraron que las actitudes de los estudiantes hacia la utilización de tests estandarizados para la entrada en la universidad podrían ser alteradas después de oír argumentos «endogrupales» para la utilización o abolición de estos tests, pero se verían menos afectadas cuando los argumen-

tos proviniesen de un «exogrupo» (véase la Figura 15.4). En experimentos posteriores, Mackie (1986) encontró que los mismos efectos podrían obtenerse incluso sin el elemento de la competición intergrupal. En línea con la teoría de Turner, Mackie también encontró que las estimaciones de los sujetos eran más extremas cuando pensaban que podrían estar juntos, y así podrían haberse identificado con ellos, que cuando pensaban que la posición normativa del grupo que escuchaban era irrelevante para ellos. Algunos otros estudios han confirmado que la presencia psicológica de una categoría en una discusión grupal, conocer que algunos sujetos comparten una pertenencia endogrupal mientras que otros pertenecen a un exogrupo, genera siempre polarización.

Retomamos las palabras de Morales (1987d) para determinar la relevancia del fenómeno de la polarización. A nivel teórico, la polarización pone de manifiesto uno de los mecanismos de influencia del grupo pequeño sobre las actitudes de sus miembros, sienta las bases para la explicación del pensamiento grupal, muestra las limitaciones de la denominada tendencia grupal al riesgo y permite estudiar fenómenos relevantes en psicología social. A nivel social, explica el aumento de diferencias entre grupos en situaciones de controversia que estimulan la discusión intragrupal o en situaciones de negociación y conflicto, y esto es válido para diferentes contextos y con distintos tipos de grupos y explica por qué determinadas decisiones grupales son extremas.

No obstante, existen problemas que habrá que resolver en investigaciones futuras. Baron y colaboradores (1992) los concreta en la distinción entre polarización grupal e individual, falta de integración teórica de las explicaciones propuestas y la escasez de estudios en contextos reales. A éstos hay que añadir la crítica metodológica que Meliá y colaboradores (1998) han llevado a cabo, sobre todo en lo que a las pruebas de contraste estadístico se refiere. Estos autores llegan a cuestionar buena parte de la evidencia disponible sobre este proceso, al menos hasta que los datos no se vuelvan a analizar con una metodología adecuada. Gil, García Saiz y Alcover (1999) indican que se ha de considerar el papel de la minoría como posible moderador de la polarización.

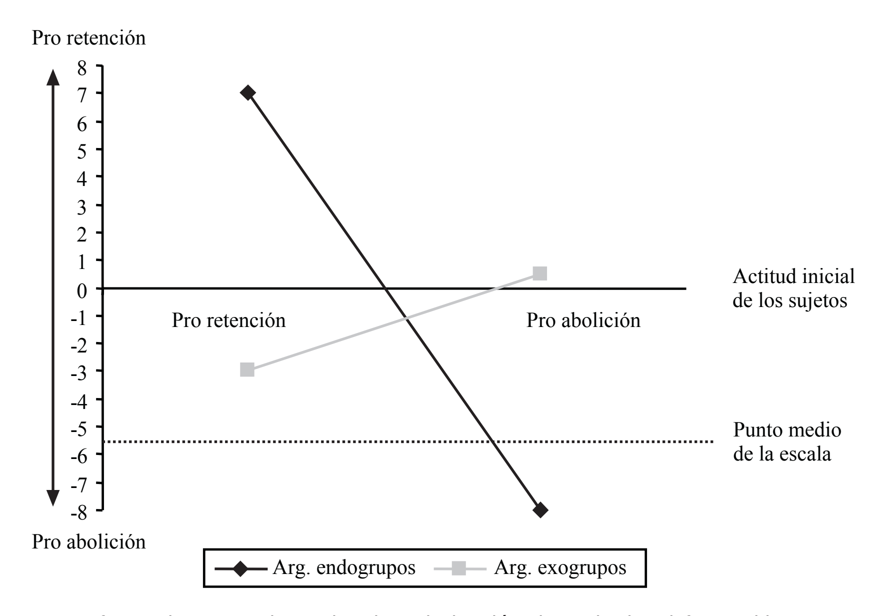


Figura 15.4. Efectos intergrupales sobre la polarización de actitudes (cfr. Mackie y Cooper, 1984)

15.5. PENSAMIENTO GRUPAL

El pensamiento grupal *(groupthink)* suele considerarse como un ejemplo extremo de polarización grupal y que puede afectar de forma muy importante al proceso de toma de decisiones en grupo. Irving Janis (1971, 1972, 1982) ha sido el autor que más a fondo ha estudiado este proceso con la gran aportación que supone el haberlo estudiado en un contexto real como es el análisis de diversas decisiones políticas y militares que tuvieron importantes consecuencias negativas. Se citan como ejemplo la decisión del presidente Kennedy y un grupo de asesores de invadir la bahía de Cochinos, en Cuba, por parte de un contingente adiestrado por los servicios de inteligencia americano o el ataque de Pearl Harbor y la guerra de Vietnam. En todas estas situaciones, Janis explica el fracaso en las decisiones tomadas porque los grupos adoptaron una forma de pensar particular en su proceso de toma de decisiones caracterizada por la búsqueda de *convergencia* y la supresión de cualquier forma de evaluación objetiva de las alternativas de actuación. Para explicar estos hechos, Janis propuso el *modelo de pensamiento grupal.*

Según Janis (1982), el pensamiento grupal no sería más que una forma de pensar que surge cuando la búsqueda del acuerdo predomina tanto en un grupo homogéneo que tiende a suprimir la evaluación objetiva de otras alternativas posibles de acción. Las principales condiciones favorecedoras del pensamiento de grupo serían: alta cohesión grupal, que el grupo esté privado de otras fuentes de información alternativas, que cuente con un líder directivo favorecedor de una determinada opción, los miembros del grupo han de estar en una situación estresante y la estructura del grupo ha de estar compuesta por miembros homogéneos. De entre estas condiciones, la cohesión y el estilo directivo se consideran como las que ejercen mayores presiones para la conformidad de los miembros del grupo, es decir, para la predisposición a la búsqueda del consenso (pensamiento grupal). La cohesión grupal hace que el grupo sea respetado y atrayente, lo que significa una barrera a cualquier intento de desviación por las consecuencias que pueda tener el rechazo. El estilo directivo adoptado por el líder, quien defiende desde el comienzo una forma particular de actuación que, a la postre, puede convertirse en norma dominante, también es una barrera muy fuerte a cualquier intento de desviación.

Estas condiciones tienen como principales *síntomas* los siguientes: ilusión de invulnerabilidad (que se manifiesta en el excesivo optimismo y confianza en el éxito de la decisión del grupo); no se cuestiona la moralidad del grupo; racionalización (se justifican las decisiones sin que se produzca reflexión); infravaloración del grupo enemigo; presión hacia la conformidad (se rechaza a los miembros que plantean dudas sobre la postura del grupo); autocensura (los miembros no comentan o quitan importancia a sus dudas para evitar ser rechazados); ilusión de unanimidad (como consecuencia de las dos anteriores); «guardianes mentales» (miembros del grupo que se dedican a protegerlo contra ciertas informaciones). Junto a estos *síntomas del pensamiento grupal* hay que añadir los síntomas propios de las *decisiones defectuosas:* revisión incompleta de las alternativas y de los objetivos, escasa búsqueda de información, etc., y que son consecuencia directa de los anteriores (véase la Figura 15.5).

Como resultado de estos síntomas, se produce una *ilusión de consenso* que nadie intenta romper porque le permite al grupo resolver un problema amenazante a la vez que permite a los sujetos seguir formando parte del grupo y conservar su prestigio (Callaway y colaboradores, 1985; Turner, Pratkanis, Probasco y Leve, 1992).

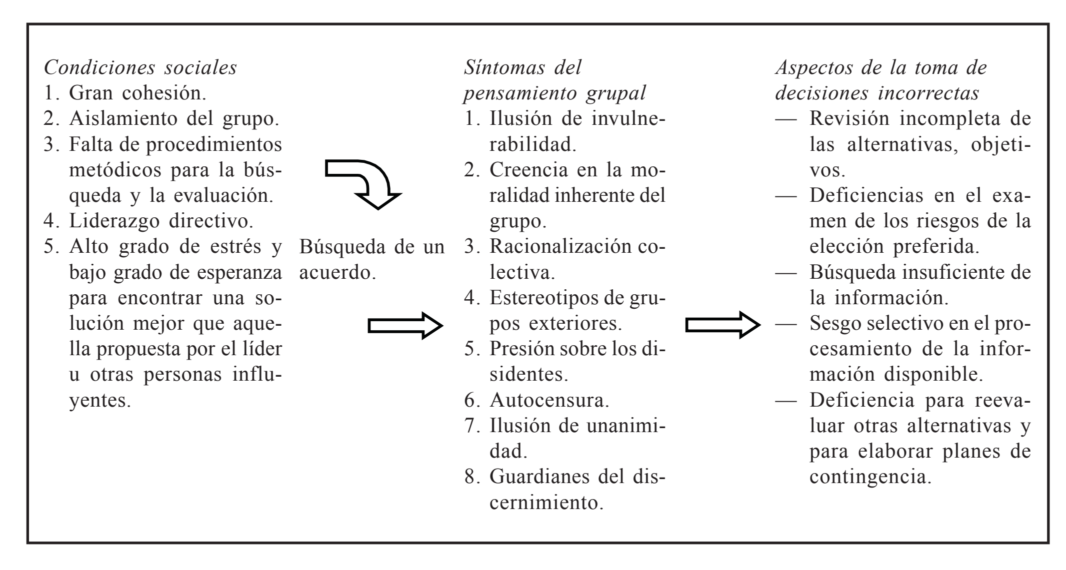


Figura 15.5. Análisis teórico del pensamiento grupal

El modelo de Janis ha sido sometido a prueba. Tanto los experimentos de laboratorio como los análisis de hechos históricos aportan una confirmación limitada al modelo, a sus componentes y a la relación causal entre ellos (Esser, 1998). No han sido muchos los experimentos de laboratorio realizados para comprobar el modelo dada la dificultad que supone inducir experimentalmente el estado que supone el pensamiento grupal en toda su intensidad (Leana, 1985). Flowers (1977), por ejemplo, comprobó que ejercer un estilo de liderazgo directivo produce una baja calidad de las discusiones, tal y como predice el modelo.

Respecto al análisis de casos realizados sobre decisiones históricas en base a documentos y declaraciones públicas (por ejemplo, Hereck y colaboradores, 1989, sobre la crisis de los misiles cubanos, y Kramer, 1998, sobre la bahía de Cochinos y Vietnam), los resultados son controvertidos. Algunos han confirmado lo que Janis atribuyó como resultado del pensamiento grupal y otros han sido puestos en tela de juicio. En conjunto, estos resultados no apoyan el modelo en su totalidad, aunque sí muchos de sus componentes. Por ejemplo, se ha confirmado la presencia de determinados síntomas del pensamiento grupal: percepciones muy simplistas de las personas (Tetlock, 1979), se ha encontrado una correlación negativa entre el número de síntomas de pensamiento grupal y la calidad de las decisiones (Herek y colaboradores, 1987). También se han confirmado como predictores del pensamiento grupal la homogeneidad entre los miembros del grupo, el aislamiento del grupo respecto a influencias externas (McCauley, 1989) y el liderazgo directivo. Por el contrario, condiciones como el estrés situacional y la cohesión del grupo no han sido confirmadas (Tetlock y colaboradores, 1992). A este respecto, Steiner (1982) sugiere que más que la cohesión en sí misma es el deseo de cohesión (deseo de ser aceptados o aprobados por los demás miembros del grupo) lo que parece ser más importante, lo que nos remite a procesos de influencia social, como la conformidad, y al proceso de polarización grupal propiamente dicho.

Recientemente, el modelo de Janis ha sido objeto de una revisión minuciosa en su veinticinco aniversario. La revista *Organizational Behavior and Human Decision Processes* ha dedicado un número monográfico a este tema. En la exhaustiva revisión

que se ofrece en este número, Turner y Pratkanis (1998a) concluyen afirmando que este modelo ha sido uno de los más omnipresentes e interesantes en las ciencias sociales, es un modelo que al día de hoy sigue estando vivo, a pesar de la escasa y ambigua evidencia respecto a su validez, y que su principal valor reside en su contribución heurística, sigue estimulando ideas sobre el proceso de toma de decisiones en grupo. Para estos autores, este modelo tipifica lo mejor de la tradición lewiniana, aplica el rigor metodológico a la mejora de la práctica de la toma de decisión grupal.

El estudio del pensamiento grupal no sólo ha conllevado su análisis, sino también las vías y los modos para evitarlo. Janis (1982) propone un conjunto de medidas que sintetizó en diez recomendaciones que han de seguir los líderes de grupo para evitar el pensamiento grupal:

1. Informar a los miembros del grupo sobre las causas y consecuencias del pensamiento grupal.
2. Adopción de un comportamiento imparcial por parte del líder sin asumir ninguna posición previa.
3. Utilizar la técnica del *abogado del diablo* para favorecer la crítica.
4. Animar a los miembros a que expresen sus dudas y objeciones.
5. Subdividir el grupo para trabajar por separado sobre el mismo tema.
6. Tomar el tiempo necesario para investigar todas las señales de advertencia e identificar varias acciones posibles del rival.
7. Invitar a expertos, ajenos al grupo, para examinar las opiniones del grupo.
8. Después de llegar a una decisión preliminar, ofrecer una *segunda oportunidad* para que cada miembro exprese las dudas que tiene al respecto.
9. Animar a los miembros a que ventilen las deliberaciones del grupo con integrantes confiables y que reporten sus reacciones.
10. Hacer que grupos independientes trabajen de manera simultánea en la misma cuestión.

Estas medidas se están integrando en programas de formación «antipensamiento grupal» para personal directivo, líderes y políticos. Para Gil y García Saiz (1996), estas medidas sí impiden el pensamiento grupal, lo que vendrían a apoyar de manera indirecta el modelo de Janis. Larson y colaboradores, (1994) también nos aportan evidencias de que los grupos pueden ser entrenados para tomar mejores decisiones. Estos autores expusieron a la mitad de los grupos de su experimento a un periodo corto de formación en el que se les pedía tomasen unos minutos al comienzo de su discusión para planificar cómo podrían tomar la decisión y que recordasen algunos de los sesgos en la adopción de decisiones colectivas (por ejemplo, búsqueda de información inadecuada, fuerte adhesión a la primera solución, etc.). El resto de los grupos no recibieron estas instrucciones. Los efectos de este breve entrenamiento fueron aumentar la cantidad de información mencionada (de 28 al 40 por 100) tanto para la información compartida como para la información no compartida (véase la Figura 15.6).

El modelo de pensamiento grupal de Janis ha sido objeto de reformulaciones y ha dado lugar a modelos alternativos. Uno de éstos lo constituye el modelo de mantenimiento de la identidad social (Hogg, 1992), que explica el proceso de pensamiento grupal como un intento colectivo por mantener una imagen positiva del grupo frente a un miedo colectivo (véanse Turner y Pratkanis, 1998b).

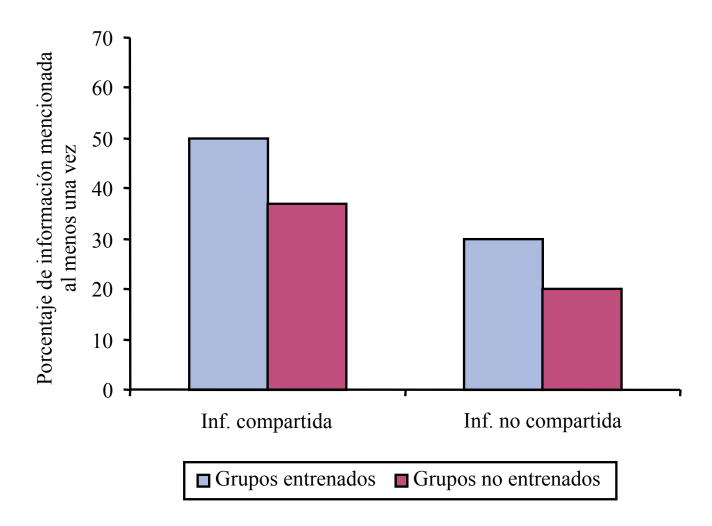


Figura 15.6. Efectos de la formación en el manejo de la información en los grupos (cfr. Larson y colaboradores, 1994)

15.6. TÉCNICAS PARA TOMAR DECISIONES

Actualmente, se concede cada vez más importancia a la participación de todos los elementos que integran un grupo o equipo de trabajo en la toma de decisiones no porque se prescinda totalmente de la toma de decisiones realizada exclusivamente por el líder del grupo, sino porque hay ocasiones en que se debe aprovechar el conocimiento y la experiencia de un mayor número de personas para tomar mejores decisiones, además de que cuando la gente participa en la toma de la decisión se siente más comprometida a lograr los resultados deseados, convirtiéndose en un poderoso motivador para los trabajadores el que se les tome en cuenta en el momento de decidir. Las ventajas, por tanto, que podríamos enumerar que presenta la toma de decisiones en grupo son, entre otras:

- Una mayor concentración de conocimientos, experiencias e información.
- Una mayor variedad de puntos de vista.
- Se facilita la aceptación de la solución final.
- Se reducen los problemas de comunicación.

No obstante, hemos de considerar también los elementos que pueden contrarrestar estas ventajas, entre ellos:

- La presión social que se genera.
- El predominio que ejercen los líderes informales del grupo sobre los demás.
- Los propósitos ocultos que muchas veces influyen en las opiniones: intereses personales, políticos, etc.
- La manipulación del compromiso con la finalidad de llegar a una decisión más rápidamente.

Algunos puntos que se sugieren para lograr que funcione la toma de decisiones en grupo son, entre otras:

- Realizar reuniones semanales o bisemanales para mantenerse informados sobre los avances y problemas que se presenten.
- Durante las reuniones adoptar un enfoque para el diagnóstico de la solución de los problemas (DSP).
- Desarrollo de la solución sin una intervención dominante del líder del grupo, que debe adoptar una posición más de apoyo que de intervención activa, dejando que el grupo sugiera y proponga, sin inmiscuirse directamente en los debates.
- Discusión de la solución final.
- Retroalimentación. Después de que se haya escogido e implantado una solución, el líder del grupo debe estar retroalimentando al mismo sobre los avances, éxitos o fallas que se presenten.

Pero como en el análisis del pensamiento grupal hemos demostrado, los grupos a menudo se censuran a ellos mismos y presionan a los miembros hacia la conformidad de la opinión. En este sentido, se han propuesto una variedad de técnicas como formas de reducir los problemas inherentes en el grupo a la hora de tomar decisiones. De entre estas técnicas hemos de destacar la tormenta de ideas, la técnica del grupo nominal y las reuniones electrónicas.

El «brainstorming» (lluvia de ideas o tormenta de ideas)

La tormenta de ideas, también llamada técnica Osborn, se utiliza para generar libremente un gran número de ideas que lleven a tomar la mejor decisión en grupo para resolver un problema o aprovechar una oportunidad. El líder del grupo enuncia el problema de manera clara, de modo tal que sea entendido por todos los participantes. Entonces los miembros enuncian tantas alternativas como puedan dar en un tiempo determinado. Ninguna crítica se permite y todas las opciones se registran para una discusión y análisis posteriores. Las principales reglas para aplicar adecuadamente esta técnica son:

1. Se prohíbe todo pensamiento y evaluación racionales.
2. Se considera bienvenida la libre expresión de ideas.
3. Se busca la mayor cantidad de ideas alternantes.
4. Se prefieren las combinaciones y las mejoras.

Algunas sugerencias para aplicar la técnica Osborn son:

— Duración de la sesión: de cuarenta a sesenta minutos; las sesiones de diez a quince minutos pueden servir cuando no se dispone de mucho tiempo.
— No se debe dar a conocer el problema con anticipación a la reunión. Si se requiere un conocimiento previo del tema general, es posible repartir una hoja de información o sugerir la lectura de algún material de referencia.
— El problema se debe enunciar claramente, pero sin dar demasiados detalles.
— Preferentemente, debe emplearse una mesa pequeña para que todas las personas puedan comunicarse entre sí con facilidad.

Técnica Gordon

Parecida a la anterior, se utiliza más frecuentemente para resolver problemas de carácter técnico usando la libre asociación, se alienta a los participantes para que empleen ideas que ya han sido sugeridas por los demás. En contraste con el *brainstorming,* normalmente en esta técnica no se informa del problema a los miembros del grupo, simple y sencillamente se les dan pistas o estímulos.

Reglas:

1. Sólo el jefe del grupo conoce el problema.
2. Los integrantes pueden agruparse como quieran.
3. El tema de la discusión debe escogerse con sumo cuidado.

Sugerencias para la técnica Gordon:

— Requiere de dos a tres horas de duración de la sesión.
— El jefe del grupo debe ser una persona sobresaliente y conocer a fondo el empleo de la técnica.

Sugerencias generales que se aplican a ambas técnicas:

- Es preferible que el grupo sea heterogéneo, formado por personas con antecedentes diversos.
- Los grupos mixtos de hombres y mujeres resultan muy eficaces, sobre todo cuando se trata de analizar productos de consumo.
- Aunque el entorno físico no es muy importante, es deseable que el ambiente sea tranquilo y agradable para favorecer la generación de ideas.
- Los grupos de cuatro a doce personas pueden ser muy eficaces.
- Las personas novatas que no han utilizado previamente estas técnicas pueden incorporarse sin afectar el grupo, dándoseles una instrucción previa sobre el pensamiento creativo y el procedimiento que se sigue en la técnica.
- Es conveniente contar con el apoyo de una secretaria o bien con una grabadora para registrar las ideas que se generen y que se puedan revisar posteriormente. La técnica Gordon emplea una pizarra (o rotafolio) donde se van anotando las ideas.
- Conviene realizar las reuniones por la mañana, cuando las personas tienen que seguir trabajando en el mismo problema al terminar la sesión; de no ser ése el caso, es mejor realizarlas por la tarde. (El entusiasmo de la sesión dura varias horas y puede afectar el trabajo normal del empleado.)
- Normalmente, no se aconseja formar grupos con personas de niveles jerárquicos muy diferentes.
- Si se discute un producto, es conveniente contar con muestras o prototipos del mismo como punto de referencia.
- En algunos casos conviene presentar el problema en forma gráfica.

Técnica de agrupación nominal (TAN) o técnica del grupo nominal

Implica una reunión formal de los miembros del grupo durante la cual cada participante escribe en silencio sus ideas sobre el problema y sus sugerencias para solucionarlo.

- No se realizan discusiones ni consultas con los demás miembros.
- A continuación, una persona tras otra comparten sus ideas con el grupo.
- Se sigue el mismo proceso hasta que todas las ideas de los participantes han sido expresadas.
- Durante el proceso, una persona escribe las ideas fundamentales en un rotafolio o en una pizarra.
- Después se analizan las ventajas y viabilidad de todas las ideas escritas en el rotafolio o pizarra.
- Y, por último, se vota en silencio en favor de todas ellas. Normalmente, jerarquizándolas en orden de preferencia.
- Al terminar el proceso de votación, se recogen las listas y se lleva a cabo un cálculo de la calificación lograda por cada una de las ideas.

La técnica Delphi

Se parece a la anterior, excepto que en ésta los participantes no se reúnen físicamente.

- Cada uno recibe un cuestionario en el que se le piden sus respuestas a preguntas o propuesta de sugerencias para la solución de problemas.
- Posteriormente, los resultados se compilan y se retroalimentan a todo el grupo.
- Utilizando la información resultante del primer cuestionario que aportaron los participantes, se les pide que vuelvan a llenar un cuestionario.
- Este proceso se repite de cuatro a cinco veces hasta que empieza a surgir un consenso general a medida que un mayor número de participantes van estando de acuerdo con ciertas respuestas y soluciones a los problemas.

Se pueden utilizar otras técnicas o enfoques del pensamiento creativo sin abusar de recurrir mucho al uso de la toma de decisiones en grupo a través de ellas, ya que el propósito no es caer en lo rutinario, sino que verdaderamente sean un estímulo para la creatividad del grupo. Muy importante también es recordar que la comunicación y la toma de decisiones en grupo van de la mano; si queremos que se dé un buen manejo de la creatividad y las decisiones del grupo, lo primero que tenemos que hacer es capacitar a la gente para que mejore su habilidad para la comunicación eficiente.

LECTURAS RECOMENDADAS

Wetherell, M. (1990): «Identidad social y polarización de grupo», en J. C. Turner (ed.), *Redescubrir el grupo*, Madrid, Morata.

León, O. (1994): *Análisis de decisiones*, Madrid, McGraw-Hill.

Van Avermaet, E. (1990): «Influencia social en los grupos pequeños», en M. Hewstone y colaboradores (eds.), *Introducción a la psicología social*, pp. 340-368, Barcelona, Ariel.

Doise, W., y Moscovici, S. (1988): «Las decisiones en grupo», en S. Moscovici (ed.), *Psicología social*, Barcelona, Paidós.

Bibliografía complementaria

Castellan, H. J., Jr. (ed.) (1993): *Individual and group decision making: Current issues*, Hillsdale, NJ, Erlbaum.

Davis, J. H. (1996): «Group decision making and quantitative judgements: A consensus model», en E. Witte y J. H. Davis (eds.), *Understanding group behavior*, pp. 35-60, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.

Dawes, R. M. (1998): «Behavioral decision making and judgment», en D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology*, vol. 1, pp. 497-548, Nueva York, McGraw-Hill.

Gigone, D., y Hastie, R. (1997): «Proper analysis of the accuracy of group judgments», *Psychological Bulletin, 121*, 149-167.

Guzzo, R. A.; Salas, E., y colaboradores (1995): *Team effectiveness and decision making in organizations*, San Francisco, CA, Jossey-Bass.

Forsyth, D. R. (1999): *Group Dynamics* (Cap. 10: «Performance»), Belmont, CA, Wadsworth.

Organizational Behavior and Human Decision Processes, 73, 1998. Número monográfico dedicado al pensamiento grupal.

Parks, R. D., y Sanna, L. J. (1999): *Group performance and interaction* (Cap. 4: «Group Decision making»), Boulder, CO, Westview Press.

CAPÍTULO **16**

Procesos intergrupales

16.1. INTRODUCCIÓN

Hasta aquí los capítulos precedentes han abordado los procesos que ocurren *dentro* del grupo (procesos intragrupales), los modos o maneras que las personas se comportan e influyen en los otros miembros del endogrupo. Sin embargo, en este capítulo, el interés se centra en el campo intergrupal, en los factores que gobiernan la conducta y actitudes de las personas hacia los miembros del exogrupo.

El estado actual de la investigación sobre las relaciones intergrupales, si lo comparamos con el desarrollo alcanzado por la psicología social, se encuentra todavía en su infancia (Brewer y Brown, 1998). Apenas si encontramos referencias en los textos clásicos (por ejemplo, McDougall, 1908; Ross, 1908; Allport, 1924), incluso en el *Handbook of Social Psychology,* editado por Murchison (1935), tan sólo se dedica una página a esta temática. La Segunda Guerra Mundial abonó el terreno para que comenzasen a florecer los primeros trabajos sobre relaciones intergrupales. Las publicaciones de Dollard y colaboradores (1939) *Frustracción y agresión* y de Adorno y colaboradores (1950) *La personalidad autoritaria* fueron el trampolín para que los psicólogos sociales comenzaran a interesarse por los factores que determinan las actitudes y conductas de los miembros de un grupo hacia otros grupos. A estos trabajos pronto se les añadieron otros, por ejemplo, Sherif y Sherif (1953), Allport (1954), llegando así a identificar el estudio de las relaciones intergrupales como una temática de investigación a incluir en revistas y manuales de la disciplina, aunque su producción todavía seguía siendo escasa. Las obras de Levine y Campbell (1972), Kidder y Steward (1975) y Billig (1976) fueron un revulsivo en el interés por esta temática en la década de los setenta. Entre finales de los setenta y principios de los ochenta se publicaron las revisiones teóricas de Austin y Worchell (1979) y Turner y Giles (1981). Un año más tarde, Tajfel (1982a) publicó un artículo sobre el tema en la *Annual Review of Psychology*, seguido por las revisiones de Brewer y Kramer (1985) y Messick y Mackie (1989).

La década de los ochenta, con las aportaciones de la psicología social europea, supuso la consolidación de la investigación de las relaciones intergrupales. Tajfel (1982a,

1984) tuvo que ver mucho en ello. Y es que, como afirma Turner (1981b), la psicología social ha de retomar este área porque la conducta intergrupal se sitúa en el polo más social del objeto de nuestra disciplina, ya que es el reflejo, en gran medida, de la influencia de los factores macrosociales y constituye una clara manifestación de la subordinación psicológica del individuo al grupo.

Actualmente, podemos considerar que éste es uno de los temas «estrella» en psicología social. Ni qué decir tiene que en la psicología de los grupos ha supuesto toda una revolución mental que ha avivado los titubeantes rescoldos a los que se estaba viendo abocada ésta, como así se deja entrever en la extensa bibliografía que ha dado lugar y que, a modo de ejemplo, citaremos algunos manuales y monografías de reciente aparición: Bourhis y Leyens, 1996; Brewer y Brown, 1998; Echebarría y Valencia, 1996; Morales y colaboradores, 1994; Morales y Moya, 1996; Sedikides, Schopler e Insko, 1998; Abrams y Hogg, 1999; Ellemers, Spears y Doosje, 1999; Brown y Gaertner, 2001, entre otros), así como la aparición de tres nuevas revistas: *Group Dynamics,* en 1996; *Group Processes and Intergroup Relations,* en 1998, e *Identity Social*, en 2002, que hacen especial hincapié en los procesos intergrupales, particularmente las dos últimas.

Este renovado interés por los procesos intergrupales ha venido, principalmente, de la mano de la teoría de la identidad social y de la teoría de la categorización del yo. Una demostración de este interés en alza lo encontramos si analizamos la base de datos Psyc-LIT con los términos «identidad social» y «autocategorización», resultando 550 publicaciones desde 1991 hasta mediados de 1997 (Hogg, 2000). En el estudio bibliométrico que realizamos con esta misma base de datos, pero a partir de los términos «endogrupo-exogrupo» o «dinámicas intergrupales» en el campo descriptor, nos resultaron un total de 934 publicaciones desde 1970 a 1999. En la Figura 16.1 podemos observar claramente la tendencia ascendente del número de publicaciones a lo largo de todas estas décadas, que van desde el 5,57 por 100 en el periodo 1970-1974 al 42,40 por 100 en el periodo 1995-1999. Es precisamente este último periodo el que más destaca por el número y variedad de publicaciones. Tal es el auge que ha alcanzado esta temática, que en la última edición del *Handbook of Social Psychology,* de 1998, se han tenido que dedicar tres capítulos independientes para tratar el fenómeno intergrupal.

Aunque hay autores, como Fisher (1990), que opinan que el interés psicosocial por las relaciones intergrupales data desde los mismos inicios de la psicología social, la opi-

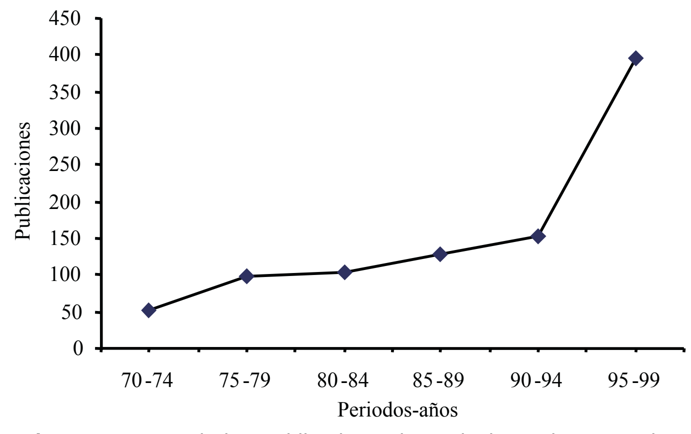


Figura 16.1. Trabajos publicados sobre relaciones intergrupales

nión más aceptada es la incorporación tardía de esta temática a la psicología social. Para Brewer y Kramer (1985), otras ciencias sociales se subieron al carro mucho antes que la psicología social. Así, la sociología y las ciencias políticas, al tratar las relaciones intergrupales, hacían referencia a la conducta colectiva de los grupos en cuanto grupos, enfatizando la problemática del conflicto internacional, la estratificación de estatus y la discriminación institucional.

Desde la perspectiva psicosocial, el estudio de las relaciones intergrupales supone analizar las relaciones que establecen las personas entre sí en cuanto miembros de un grupo. En este sentido, el comportamiento intergrupal ha de entenderse, siguiendo a Sherif (1966, p. 12), como «aquel que se da siempre que los individuos que pertenecen a un grupo interactúan colectiva o individualmente con otro grupo o con sus miembros en términos de su identificación de grupo». Es decir, aquel que se da cada vez que uno trata a, o es tratado por, otras personas en virtud de su pertenencia a un grupo o categoría social. Este comportamiento intergrupal tendrá lugar cuando (Tajfel, 1979): *a)* existan al menos dos categorías sociales claramente identificables; *b)* no exista variabilidad entre las personas en cada categoría, en sus percepciones, actitudes o conductas (uniformidad), y *c)* cuando existan percepciones de baja variabilidad respecto a los otros miembros del grupo (homogeneidad intracategorial). Estas tres características nos permiten diferenciar los contextos en los que las personas actúan como miembros de un grupo (conducta intergrupal) y en los que actúan como individuos (conducta interpersonal).

Si consideramos que los grupos no pueden entenderse como entes aislados, que no existen en un vacío social, físico y/o temporal, difícilmente podremos sustraernos del estudio de las relaciones que mantienen los grupos entre sí y de las condiciones sociales en que éstas se desenvuelven. Está más que justificado, por tanto, que dediquemos un espacio a analizar las conductas intergrupales o relaciones intergrupales, como así prefieren denominarlo la mayoría de los autores por ser un término más amplio.

El marco teórico que aquí adoptamos es, básicamente, el de la psicología social europea y ello porque en ésta converge una serie de líneas teóricas y de investigaciones recientes que constituyen el intento mejor logrado de dar un adecuado tratamiento psicosocial al tema (Jiménez Burillo, 1981). El tratamiento psicosocial se ha centrado en las situaciones de carácter conflictivo como aquellas que se reflejan al manifestarse los prejuicios, los estereotipos y la conducta discriminativa (Taylor y Moghaddam, 1987; Brewer y Crano, 1994), aunque también hemos de contemplar la cooperación y la competición como dos facetas complementarias de las relaciones intergrupales. No obstante, el estudio de las relaciones conflictivas ha sido el que más ha primado desde esta perspectiva psicosocial y su resolución es todo un reto para los científicos sociales. Siguiendo a algunos autores europeos (Billig, 1976; Gil, 1999b; Tajfel, 1978b; Turner, 1981a, b; Brown y Turner, 1981), y por razones didácticas, estructuraremos el estudio de las relaciones intergrupales en dos grandes enfoques o perspectivas: individualistas y grupales. Tras el análisis de estos enfoques serán expuestas algunas conclusiones sobre la resolución de conflictos.

16.2. ENFOQUES INDIVIDUALISTAS

Cabe distinguir aquí tres orientaciones teóricas: aquellas que apelan a la personalidad de los individuos que participan en las relaciones intergrupales, las que apelan a mecanis-

mos cognitivos o motivaciones individuales y las que llevan a cabo extrapolaciones a partir del comportamiento interindividual. Más que desarrollar cada una de estas orientaciones, nos limitaremos a reseñar brevemente las teorías más representativas de ellas y las principales críticas de las que han sido objeto.

Teoría del chivo expiatorio

Dollard y colaboradores (1939) mantienen que la frustración es condición necesaria y suficiente para que se dé el comportamiento agresivo. Cuando éste no puede proyectarse en la causa que lo provoca, entonces se desplaza a otros blancos (chivos expiatorios), a otros grupos considerados diferentes y más débiles que el propio grupo. En momentos de crisis, estos desplazamientos se manifiestan más intensos y virulentos.

Con estos supuestos, Dollard y colaboradores tratan de explicar el crecimiento del antisemitismo en Alemania en el periodo comprendido entre las dos guerras mundiales. Según estos autores, Hitler encontró una audiencia receptiva a una ideología racista debido a la frustración originada por el colapso de la economía alemana en los años veinte. Estos supuestos también se vieron apoyados en el estudio realizado por Hovland y Sears (1940). Estos autores correlacionaron un índice económico (el precio del algodón) con un índice de agresión racial (número de linchamientos de personas negras). Los dos índices estaban negativamente correlacionados: cuando la economía pasaba por momentos difíciles aumentaba el número de linchamientos (por supuesto, como en cualquier análisis correlacional la dirección de causalidad es difícil de establecer).

Otros intentos para verificar esta teoría, también llamada teoría de la frustración-agresión, han aportado resultados contradictorios. Por ejemplo, Stagner y Congdon (1955) no encontraron evidencia del incremento en el prejuicio en estudiantes después de la experiencia de frustración por el fracaso en los exámenes. Burnstein y McRae (1962) encontraron que, tras el fracaso en una tarea experimental, los sujetos evaluaban de forma positiva a un grupo integrado por miembros negros.

Uno de los problemas con los que se enfrenta esta teoría, y que podría en parte explicar estos resultados contradictorios, es que es difícil predecir qué blanco será elegido como chivo expiatorio. Miller (1948) sugiere que los objetivos serán aquellos que no son ni muy similares ni muy diferentes a la fuente real de la frustración. Pero esto es difícil de probar fuera del laboratorio. Otra de las dificultades que se ha venido considerando es que la frustración no es una condición necesaria ni suficiente para causar la agresión. Berkowitz (1962) defiende que la elección del chivo expiatorio es un exogrupo con antecedentes de conflicto o diferencias con el endogrupo. En este sentido, Berkowitz propone que la causa general de la agresión no es la frustración, sino los «eventos aversivos»; aquí se incluye una amplia variedad de los mismos, por ejemplo, condiciones meteorológicas adversas. Baron y Ransberger (1978) demostraron que cuando la temperatura era alta (más de 29 ºC) aumentaban los disturbios y amotinamientos que cuando la temperatura era moderada (menos de 20 ºC). En términos de Berkowitz, el calor extremo (probablemente acompañado de una alta humedad) fue un estímulo aversivo que aumentó los niveles de arousal de los habitantes y así su propensión a la violencia.

Ahora bien, que el factor «arousal» sea el único o incluso la principal causa del prejuicio y de otras formas de agresión intergrupal, ésa es otra cuestión. Primero, existe la dificultad de trasladar los estados de frustración de los sujetos en actos colectivos de agresión. Segundo, estas agresiones manifiestan un cierto grado de control cognitivo

de los participantes, lo que es inconsistente con la teoría de la frustración-agresión. Por último, esta teoría es incapaz de explicar o predecir eventos positivos de la conducta intergrupal (cooperación, amistad).

Teoría de la personalidad autoritaria

Adorno y colaboradores (1950) indagaron acerca de las raíces psicológicas de algunas actitudes intergrupales como el antisemitismo y el etnocentrismo, considerados como la expresión de una configuración particular de personalidad, *la personalidad autoritaria*, que se ha formado en contextos familiares muy estrictos y competitivos. El trabajo de Adorno y colaboradores —según la opinión de algunos autores (Tajfel, 1978c; Billig, 1976)— hace recaer el peso de la explicación del prejuicio contra el exogrupo en una configuración de personalidad que integra diferentes componentes cognitivos y motivacionales, de tal forma que las actitudes, entre ellas las de carácter intergrupal, reflejan tendencias profundas de la personalidad, según los postulados de la teoría psicoanalítica freudiana. El individuo autoritario desplaza sus pulsiones agresivas contra la autoridad a sus inferiores o a grupos minoritarios.

En opinión de Billig (1976), el estudio de la personalidad autoritaria «muestra los procesos psicológicos que median ciertas creencias culturales» y supone que se da cierto «isomorfismo» entre el sistema de creencias dominante en un medio cultural y los procesos psicológicos de ciertos individuos, para los cuales la adopción de una ideología determinada supone un modo de evitar el enfrentarse con sus conflictos psicológicos. Se trataría de un ajuste entre procesos intrapersonales e ideología. Con esto, Billig destaca la conciencia del grupo de Berkeley de que el prejuicio no se produce en un vacío social, sino que forma parte de un sistema ideológico de creencias cuya incorporación no depende exclusivamente de las relaciones familiares tempranas.

Tajfel (1978d), aunque considera que el estudio de la personalidad autoritaria ha servido para mostrar que ciertos individuos manifiestan actitudes hostiles hacia el exogrupo en una variedad de situaciones, señala, no obstante, entre algunas de sus limitaciones, la dificultad para dar cuenta de que en ciertas situaciones una mayoría de sujetos comparten esas actitudes sin que ello pueda explicarse a través de la coincidencia de las características de personalidad autoritaria en todos ellos. Para Tajfel, una explicación más sencilla del grado de prejuicio compartido se encuentra en «las condiciones sociales políticas y económicas del momento».

Ashmore y Del Boca (1976) son más radicales en su crítica al afirmar que es muy limitada la proporción de varianza que los mecanismos intrapersonales explican del prejuicio, por lo que no se justifica la atención prestada por los psicólogos.

Teoría del aprendizaje social

Desde esta teoría se destaca el papel que tiene en el desarrollo de prejuicios los modelos aprendidos durante todo el proceso de socialización. Esta teoría hace hincapié en la idea de que la agresividad, como otras complejas formas de comportamiento social, en buena parte se aprende (Bandura, 1973). A través de la experiencia directa o indirecta, los sujetos aprenden qué personas o grupos son objeto de la agresividad, qué acciones justifican o requieren represalias agresivas y en qué situaciones y contextos es apropiada o inapropiada esta conducta.

En suma, la perspectiva del aprendizaje social sugiere que una persona o grupo actuará de modo agresivo en una situación determinada en función de diversos factores, como la experiencia, la consolidación (recompensa) asociada con la agresividad y otras variables que determinan las percepciones y pensamientos de los miembros del grupo con respecto a lo apropiado y los potenciales efectos de dicho comportamiento. Hay que indicar, no obstante, que esta teoría contempla que estos factores son susceptibles de sufrir cambios.

La valoración que Capozza y Volpato (1996, p. 35) hacen de estas teorías se resumen en las siguientes palabras:

> «La teoría de la personalidad autoritaria no explica por qué en ciertos periodos históricos y en ciertos contextos sociales el prejuicio se difunde o desaparece de una forma uniforme y repentina. La teoría del chivo expiatorio no explica por qué, en un medio social, se escoge uniformemente un exogrupo más que otro como blanco de agresión. En cuanto a la teoría del aprendizaje social, aunque sí explica la adquisición y, por consiguiente, la reproducción de los estereotipos existentes, no explica ni por qué estos estereotipos existen ni las causas de un cambio eventual.»

También adoptan un enfoque individualista la *teoría de la privación relativa* (que será analizada más adelante) y los trabajos sobre procesos cognitivos que destacan el papel del *indigente cognitivo*, esto es, las limitaciones de la capacidad de procesamiento como responsables de la formación y mantenimiento de los estereotipos. En palabras de Rothbart *et al*. (1978, p. 238, cfr. Tajfel, 1982a), lo que se trata es de estudiar «cómo la gente amalgama sus impresiones acerca de los individuos discretos para formar una percepción del grupo como un todo y nuestro énfasis teórico se pondrá en los mecanismos cognitivos que nos permiten destilar impresiones relativamente simples de una serie compleja de estímulos». Tajfel subraya, y este es el punto clave de la crítica, el porqué se destaca a determinados individuos infrecuentes y no a otros. Para Tajfel, «la conducta de ciertos individuos a menudo resulta relevante para el estereotipo de su grupo porque son representantes de una categoría que tiene una significación social preexistente mezclada a connotaciones de valor preexistentes. El centrar la atención resulta importante para el estereotipo, principalmente cuando sucede en el contexto de diferenciaciones sociales evaluativas preexistentes y cuando es determinado por ellas» (Tajfel, 1982a, p. 7).

En suma, todas estas explicaciones *individualistas*, basadas en procesos psicológicos y características de personalidad de los miembros de los grupos, se muestran claramente insuficientes en el análisis de las relaciones intergrupales. El «psicologismo» y el «reduccionismo» en las explicaciones, al utilizar conceptos intra e interindividuales para dar cuenta de comportamientos y percepciones intergrupales es inadecuado. Y en este sentido hay que señalar la insistencia de Brown y Turner (1981) en la necesidad de centrarse en el estudio de las variables *propias y definitorias* de la situación intergrupal, ya que ésta implica fenómenos y sistemas de comportamiento *no reductibles* al comportamiento interindividual.

16.3. ENFOQUES GRUPALES

Bajo esta perspectiva se analizan las relaciones intergrupales desde el polo grupal del continuo interpersonal-grupal, considerando que la diferencia entre ambos extremos de

este continuo no está en el número de personas implicadas, sino en la uniformidad a nivel de actitudes y conductas compartidas, así como la uniformidad en la percepción de otros posibles. Así, resulta difícil admitir que las teorías que operan a un nivel (interpersonal) puedan extrapolarse al otro nivel (grupal).

Las diferentes teorías que desde esta perspectiva se han desarrollado presentan planteamientos considerablemente diferentes. Una de ellas, por ejemplo, sostiene que los comportamientos grupales vienen determinados por motivos «racionales» o «realistas», en el sentido de que se basan en una competición por recursos escasos. El ejemplo más representativo lo constituye *la teoría del conflicto realista;* otro ejemplo sería *la teoría de los juegos*. Una segunda perspectiva subraya los aspectos cognitivos y motivacionales en la que hay que destacar el grupo de Bristol con Tajfel y Turner a la cabeza, grupo este que ha llegado a ser el abanderado y el marco de referencia obligado en cualquier estudio que se precie sobre relaciones intergrupales.

Teoría del conflicto realista

La idea de que es posible analizar las relaciones intergrupales analizando la compatibilidad y naturaleza de los objetivos grupales tiene una amplia tradición en las ciencias sociales. Campbell (1965), examinando las teorías que parten de esta premisa en disciplinas como la sociología, la antropología y la psicología social, encontró que un tema común en todas ellas era la idea de que algunos conflictos grupales son reales o racionales en el sentido de que se fundamentan en una competición real por los recursos escasos. Campbell denominó a esta perspectiva como *teoría del conflicto realista de grupo*. Su principal punto de partida era que las actitudes y conductas intergrupales reflejaban los intereses grupales. Cuando éstos son incompatibles, un grupo gana u obtiene beneficios a expensas del otro grupo, la respuesta, en términos psicosociales, tiene muchas probabilidades para que sea negativa: prejuicios, conducta hostil. Cuando los objetivos son compatibles o complementarios, la reacción es positiva: tolerancia, amistad, confianza, etc.

Dentro de la psicología social, uno de los autores que con más fuerza ha defendido la teoría del conflicto realista ha sido Sherif (1966, véase en castellano 1967). Este autor pone el énfasis en las relaciones funcionales entre las metas de los grupos como principal determinante del comportamiento intergrupal. Cuando los grupos compiten por unos recursos limitados o unas metas incompatibles, en el sentido de que únicamente un grupo puede lograrlas, se genera el *conflicto intergrupal*, que a su vez sólo se reduce a través de la existencia de metas supraordenadas que pueden alcanzarse exclusivamente a través de la cooperación intergrupal.

La importancia de esta perspectiva es doble. Por un lado, porque constituyó el punto de partida del trabajo más reciente realizado en Europa a partir de los años setenta. Por otro lado, porque abrió unos interrogantes que contribuyeron al desarrollo del estudio de las relaciones intergrupales en la medida en que tal desarrollo supuso un intento por dar respuesta a estos interrogantes. No obstante, hay que reseñar, como indican Turner y Giles (1981), la fría acogida que tuvo en la psicología social americana la contribución de Sherif, en parte por el impacto causado por los trabajos sobre personalidad autoritaria del grupo de Berkeley y por el individualismo predominante en esa época.

Los estudios de Sherif (Sherif y Sherif, 1953; Sherif, White y Harvey, 1955; Sherif y colaboradores, 1961) consistieron básicamente en la creación experimental de

determinadas relaciones funcionales entre las metas de los interactuantes para constatar sus efectos en la conducta intergrupal. Se realizaron tres experiencias longitudinales en los años 1949, 1953 y 1954 con niños de doce años que participaban en campamentos de verano y que son conocidas como las experiencias de la *cueva de los ladrones* por el nombre del lugar donde se realizaron. Los criterios de selección de los sujetos fueron: niños que no se conocían previamente; ausencia de frustraciones importantes y/o de patología (lo que impide atribuir los comportamientos a una personalidad desviada); ausencia de diferencias en cuanto a los antecedentes socioculturales y económicos.

En todos los estudios (con ligeras variaciones entre ellos) el diseño básico constaba de las siguientes fases. En la primera, se formaban dos grupos independientes: los chicos de los dos grupos, que no se conocían previamente, se relacionaban por separado realizando actividades independientes llegando a crearse una estructura grupal. En la segunda etapa se creaba una interacción competitiva entre ambos grupos *(establecimiento del conflicto entre grupos)* al proponerse unas metas que sólo uno de los grupos podía lograr. El resultado fue que se desarrolló el conflicto con gran facilidad, extendiéndose más allá de la mera competición, se desarrollaron sentimientos de hostilidad, acciones discriminatorias y de represalia y comentarios despectivos hacia el otro grupo. Las estructuras grupales experimentaron modificaciones: los grupos se mostraron más cohesionados, los líderes son sustituidos por otros más activos y combativos, etc. En la tercera fase (tercer estudio) se establecieron metas que interesaban por igual a ambos grupos y que ninguno de ellos podía conseguir por sí mismo *(interdependencia cooperativa)*. Tras la ineficacia de diversos procedimientos para reducir el conflicto originado en la segunda fase (difusión de información acerca del otro grupo, contacto en situaciones agradables, reuniones de líderes o la apelación a las normas morales) se creó una situación en la que los grupos tuviesen que cooperar para obtener *metas supraordenadas*, es decir, que no pudieran ser logradas por uno de los grupos solamente, implicando, por tanto, la interdependencia entre ambos grupos. Esta manipulación sí resultó eficaz en la reducción del conflicto. Por consiguiente, sólo la cooperación interdependiente orientada a la obtención de metas supraordenadas consiguió resolver el conflicto creado.

Los resultados confirmaron ampliamente las hipótesis de la teoría del conflicto realista. Los objetivos o intereses del grupo, por tanto, presiden todo el proceso grupal: están en la base de la formación de grupos, en la aparición del conflicto y en la superación del mismo; tienen un acusado efecto en el propio grupo (por ejemplo, modifican su estructura interna) e influyen en las percepciones sobre sí mismos y sobre el otro grupo (estereotipos y prejuicios). Los juicios de los chicos mostraron un sesgo consistente a favor de su propio grupo. Estos sesgos se muestran en la Figura 16.2, donde podemos ver que ambos grupos sobrestimaron los rendimientos de sus propios miembros comparados con los del exogrupo. Indicar también que el grupo ganador mostró incluso más sesgo que el grupo perdedor.

La contribución de Sherif al estudio de las relaciones intergrupales ha sido resaltada por diferentes autores. Tajfel (1978e) manifiesta que la aportación de Sherif puede verse desde dos ángulos: 1) desde el punto de vista metodológico, al haber logrado crear una auténtica historia de relaciones intergrupales, partiendo de la formación de grupos que llegaron a cobrar realidad para los miembros, así como el haber conseguido institucionalizar el conflicto a través de la competición, lo cual igualmente adquirió significado psicológico para los miembros del grupo, y 2) desde un punto de vista metateórico, ya que

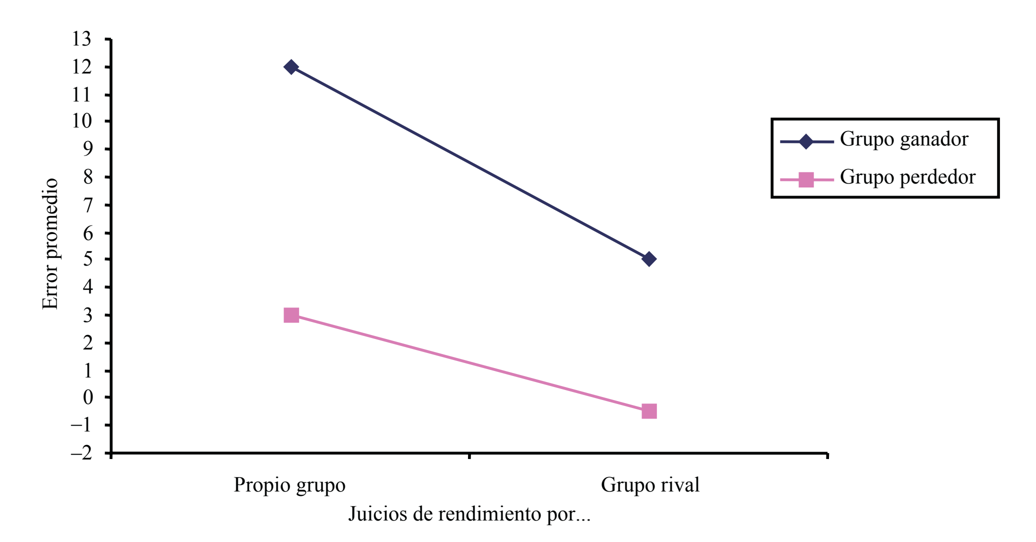


Figura 16.2. Sesgo endogrupal en los juicios después de la competición intergrupal (Sherif, 1966)

supone el empleo de un marco grupal para la explicación del comportamiento, cerrando la posibilidad de extrapolaciones a partir de la personalidad de los individuos.

Los resultados de los estudios de Sherif han sido ampliamente confirmados en contextos naturales (por ejemplo, Brown y colaboradores, 1986; Struch y Schwartz, 1989), en estudios de laboratorio (por ejemplo, Blake y Mouton, 1986; Rabbie y colaboradores, 1974; Ryen y Kahn, 1975; Worchel, Andreoli y Folger, 1977) y en ámbitos muy variados, como en contextos escolares (Aronson y colaboradores, 1987), empresariales (Blake y Mouton, 1979), política internacional (Haslam y colaboradores, 1992; Seago, 1947), económica (Brewer y Campbell, 1976), etc.

No obstante, los estudios de Sherif han recibido algunas críticas que es preciso mencionar (Brewer y Brown, 1998). Una primera cuestión es que la competición sólo tiene efectos cuando la diferenciación endogrupal-exogrupal ya está presente. Aunque la competición tiene resultados negativos sobre las actitudes intergrupales, la competición anticipada sólo tiene efectos relativamente débiles en las actitudes intergrupales. La interdependencia negativa *per se* puede no ser suficiente para determinar la conducta intergrupal a menos que ya esté presente cierto grado de identificación endogrupal. Por ejemplo, Struch y Schwartz (1989) encontraron que la correlación entre conflictos de intereses percibidos entre grupos religiosos en Israel y niveles de hostilidad intergrupal fueron más altos en aquellos encuestados que se identificaron más con su endogrupo religioso que en los que presentaban menor identificación endogrupal.

Por otro lado, la mejora de percepciones y actitudes que se produce en la situación de cooperación frente a la de competición no llega a ser total, ya que se ha demostrado que es difícil de erradicar de forma completa el favoritismo endogrupal, incluso cuando los grupos tienen intereses materiales en su eliminación.

En relación con esta última dificultad, también se ha señalado que el conflicto explícito de intereses puede no ser necesario para el arousal del favoritismo endogrupal y la competición. El propio Sherif así lo observó en uno de sus estudios. Aparentemente,

incluso antes de que la fase de competición fuese introducida, los chicos ya habían mostrado interés por ser «mejores» que los otros grupos en diferentes actividades. Por tanto, más que causar la identificación endogrupal, la competición intergrupal y el conflicto percibido pueden ser una *consecuencia* de la identificación grupal y de la diferenciación endogrupo-exogrupo. Fiske y Ruscher (1993) sugieren que a los exogrupos se les asume espontáneamente como elementos que dificultan los objetivos endogrupales y que la percepción de interdependencia negativa es la condición de interacción intergrupal. Así, cualquier forma de interdependencia (competitiva o cooperativa) entre endogrupo y exogrupo puede experimentarse como negativa.

También se argumenta que en estas experiencias la cooperación se saldó con el éxito de la tarea. Sin embargo, en la vida real no es fácil encontrar *metas supraordenadas* y, menos aún, tener una total garantía de que los grupos las puedan alcanzar con éxito. En esta línea, autores como Worchel (Worchel, Andreoli y Folger, 1977; Worchel, 1986) pusieron de manifiesto que cuando los esfuerzos conjuntos (endogrupo y exogrupo) no dan el resultado esperado se producen reacciones más desfavorables hacia el exogrupo que las que tenían en la fase previa de competición, al que acusan del fracaso. Estos autores piensan que es el resultado exitoso más que la cooperación en sí misma lo que reduce las hostilidades. Diseñaron un experimento en el que dos grupos trabajaron de forma conjunta en dos tareas con resultados de éxito y de fracaso. Este encuentro cooperativo estuvo precedido por un periodo de interacción en el que los grupos habían estado compitiendo, cooperando o trabajando de forma independiente en otras dos tareas y donde no se había informado del resultado a los sujetos. Worchel y colaboradores sugirieron que esta «historia» de relaciones intergrupales puede tener un impacto importante en las reacciones de los grupos al fracaso en una tarea de cooperación. Después de esta primera fase de interacción se comprobó que los que habían estado cooperando mostraron las actitudes más favorables hacia el exogrupo, los grupos competitivos los menos y los grupos independientes encajaron en un término medio. Las actitudes hacia el endogrupo mostraron el patrón opuesto. La competición elicitó mayor atracción endogrupal (o cohesión). No obstante, después de la segunda fase, cuando todos los grupos pasaron por la cooperación, se presentaron algunas reacciones diferentes. Las actitudes hacia el exogrupo en los grupos que previamente habían estado compitiendo, experimentaron un mayor cambio tanto de signo positivo como de signo negativo en función del éxito o fracaso, respectivamente. Si la cooperación en la fase 2 tuvo «éxito» entonces, al igual que los otros grupos, se manifestaron actitudes más positivas hacia el exogrupo. Pero aquellos que «fracasaron» en las tareas cooperativas mostraron una fuerte disminución en sus puntuaciones de atracción hacia el exogrupo (véase la Figura 16.3).

Hay autores (Deschamps y Brown, 1983) que interpretan la situación de cooperación entre dos grupos diferentes como una nueva situación en el sentido de que los miembros de ambos grupos, al actuar conjuntamente, se pueden considerar como miembros de *un mismo grupo*, se constituye una categoría nueva, un grupo de mayor tamaño. Este hecho puede suponer que los miembros pierdan las características propias de su propio grupo original, pierdan su identidad endogrupal original. Para no llegar a este extremo se recomienda la especificación del rol de cada grupo durante la cooperación para preservar sus identidades, ya que podría desaparecer o reducirse las actitudes amistosas hacia el exogrupo (Brewer, 1999).

Por último, se critica el punto de partida de que el conflicto es siempre negativo y debe ser erradicado, planteamiento que resulta inadecuado en situaciones de injusticia y

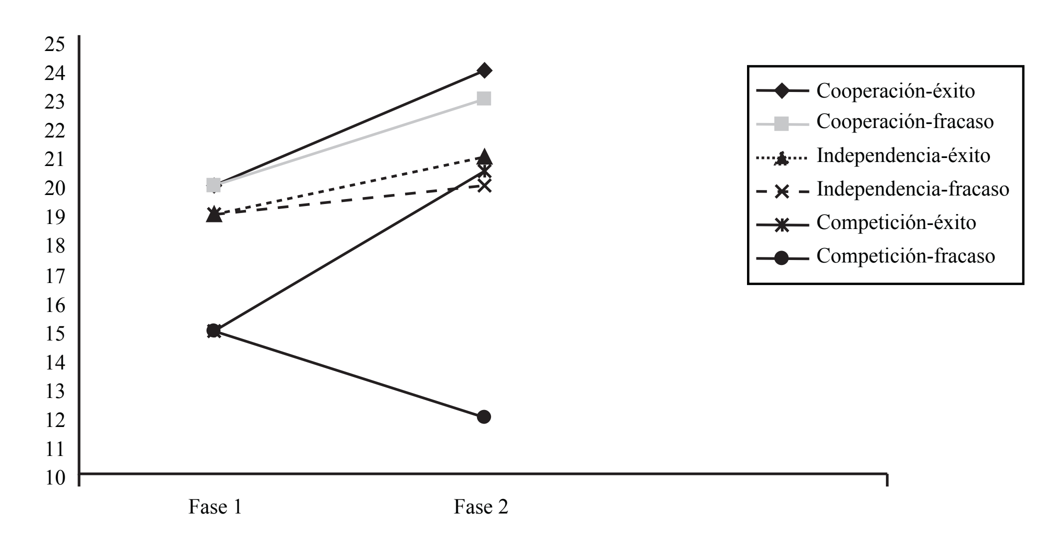


Figura 16.3. Reacciones al éxito y fracaso en una tarea cooperativa con una historia previa de cooperación, competición o independencia (de Worchel y colaboradores, 1977)

desigualdad. Estaría por probar si en estas situaciones (dominación-sumisión) la cooperación consigue los mismos efectos dado que los estudios de Sherif se realizaron con grupos de nivel similar.

A pesar de estas dificultades, hay que decir que el trabajo de Sherif «ha demostrado ser extremadamente fructífero en generar investigación e ideas y que sus principales *insights* sobre los efectos de la interacción cooperativa y competitiva parecen ser aún válidos. Sin embargo, lo que parece ser menos cierto es que no se dé impacto directo alguno de las relaciones funcionales *per se* sobre las actitudes intergrupales» (Turner, 1981b, p. 99).

Teoría de los juegos

Desde esta perspectiva se abordan las relaciones y el conflicto intergrupos a través de una línea de investigación de gran éxito, los juegos experimentales. En esta teoría, al igual que en la teoría del conflicto realista, se adscribe a los sujetos o grupos una motivación para obtener un máximo beneficio que, en el caso de los juegos de suma cero (objetivos incompatibles), considera inevitable el conflicto. No obstante, a diferencia de la teoría del conflicto realista, considera que en ocasiones la interdependencia entre grupos adopta la forma de motivaciones mixtas, los sujetos tienen una motivación tanto para cooperar como para competir en esa persecución por el mejor resultado posible.

Estas situaciones de motivos mixtos reflejan con más precisión la vida real, pues es difícil encontrar situaciones de pura competición o cooperación. El paradigma más representativo de las motivaciones mixtas lo constituye el *dilema del prisionero* (Axelrod, 1996) (véase Cuadro 16.1). Junto a este dilema se han desarrollado otros muchos, como el «dilema del prisionero de *n* partes», que implica a más de dos participantes, y los «dilemas de recursos», que parten de la idea de que los grupos comparten un conjunto

Cuadro 16.1. Dilema del prisionero

> Recibe este nombre el juego que ilustra la siguiente anécdota. Una pareja de individuos son sorprendidos por la policía en un mercado vendiendo bienes robados. Por tal motivo, la policía los detiene y enciera en calabozos distintos. La policía sospecha que se trata de vulgares ladrones, pero carece de la suficiente evidencia para condenarlos; necesita que uno de ellos, al menos, confiese la autoría del robo. La policía les toma declaración a ambos por separado en las siguiente condiciones: si los dos detenidos se declaran culpables, ambos serán condenados a dos años de prisión; si ninguno de ellos se declara culpable, ambos serán condenados por poseer bienes robados a seis meses de prisión; si sólo uno de ellos se declara culpable, él quedará libre, mientras que el otro, por mentir además de robar, será condenado a la pena máxima de cinco años.

de recursos bien porque disponen de ellos (recursos comunes) o bien porque han de aportar recursos a un fondo común (recursos públicos).

Las investigaciones ponen de manifiesto que en estas dinámicas las personas eligen la competición, incluso si el resultado de esta elección es negativa para todos los jugadores. Es decir, la respuesta más habitual de cada parte es, por tanto, la de competir frente a cooperar, lo que supone el peor resultado para ambos. En palabras de Batson y colaboradores (1995, p. 619): «La búsqueda unilateral de lo que es mejor para cada cual crea una situación en la que cada uno sufre.» Frente a la estrategia cooperativa del otro se responde con la competición, y cuando aquél utiliza la estrategia de la reciprocidad, es cuando aumenta la probabilidad de cooperación y es que la cooperación es contemplada como una explotación por parte de los demás.

Según Axelrod (1984, 1996), uno de los autores que más ha estudiado las bases de la cooperación en los juegos experimentales, el requisito básico para que se dé cooperación en este tipo de juegos es que la interacción sea repetida y que los participantes sepan que se van a volver a encontrar en el futuro en nuevas interacciones. Pero esta condición necesaria no siempre es suficiente. Se precisa de la creación de un grupo social donde la cooperación es la mejor estrategia para la pertenencia del grupo. Pruitt (1998) nos aporta un conjunto de variables que influyen en las decisiones de cooperación: *motivación*, determinada por los incentivos, valores sociales, relación entre las partes, continuidad de la relación y experiencias anteriores; *conducta actual o esperada de la otra parte*, el *control social*, la *competición entre las partes, el tamaño de las unidades de toma de decisiones,* y *el tamaño del grupo* (en grupos grandes es menos probable la cooperación).

Aunque muchas de las investigaciones que han utilizado estos *juegos experimentales* han analizado, principalmente, el comportamiento individual, los estudios que han utilizado grupos (dos o tres jugadores) han encontrado que éstos resultan más competitivos que los individuos (Insko y colaboradores, 1987; Schopler e Insko, 1992), son más desconfiados y se comportan más competitivamente cuando interaccionan con otro grupo que cuando lo hacen con otro individuo (Insko y Schopler, 1998). La desconfianza puede ser el resultado de procesos tales como mayor autoconciencia, percepciones subjetivas e incertidumbre informativa. También existen otras explicaciones para esta mayor competitividad entre grupos que entre sujetos. Insko, Schopler y Sedikides (1998) se fijan en la entitatividad y consideran que ésta está asociada a niveles moderados de pérdida de control personal.

Teoría de la identidad social

La teoría de la identidad social (TIS) comienza con unos datos en busca de una teoría (Turner, 1988). En base a las investigaciones de Sherif y al encontrarse que en ausencia de competición la mera pertenencia a un grupo puede ser suficiente para generar conflicto, Tajfel se plantea que si no es necesaria la competición, cuáles son las condiciones mínimas para que se produzca una discriminación intergrupal. Esto dio pie al desarrollo del *paradigma de grupo mínimo* (Tajfel y colaboradores, 1971), que establece cómo la mera categorización de los sujetos en grupos artificiales sin la más mínima interdependencia conduce a la competición social en forma de favoritismo y sesgos endogrupales.

Previamente se habían realizado estudios que apoyaban la idea de que el conflicto de intereses o la interdependencia competitiva entre grupos podía ser condición *suficiente, pero no necesaria,* para llegar a establecer diferencias a favor del propio grupo. Así, Ferguson y Kelly (1966), haciendo trabajar a dos grupos de forma independiente y en presencia mutua en tres tareas, tras lo cual debían evaluar los productos de cada grupo, encontraron un sesgo evaluativo a favor del propio grupo, al mismo tiempo comprobaron que los sujetos reconocían haber experimentado una tendencia a competir a pesar de que no se había introducido una competición explícita. Brewer (1979), en una revisión sobre los efectos de la competición intergrupal, puso de relieve que si bien la competición a veces aumenta, otras no añade nada al sesgo endogrupal que se produce entre grupos que coactúan o incluso entre los que cooperan. Esto le llevó a concluir que «la presencia de la competición explícita puede servir para clarificar la distinción entre endogrupo y exogrupo en las condiciones en las que, si no, la diferenciación sería ambigua» (p. 314).

La teoría de la identidad social descansa sobre la tríada conformada por la categorización, comparación e identidad social articulada de forma secuencial. La categorización es un proceso de organización de la información que recibimos de nuestro ambiente a través de la simplificación que resulta de la clasificación de elementos que comparten algún atributo distintivo. Tajfel desarrolló, en la década de los sesenta, el postulado de que la categorización nos lleva a percibir la uniformidad dentro de cada categoría y la diferenciación entre categorías *(hipótesis de la acentuación)*. Tajfel y Wilkes (1963) en un experimento, hoy clásico, utilizaron una serie de líneas de longitud variable en base a una razón constante. Los sujetos tenían que estimar la longitud aproximada de cada línea. Comprobaron que los sujetos tendían a exagerar las diferencias intercategoriales y a expresar mayor similaridad entre las líneas de cada categoría concreta. Salvando las distancias entre categorización de estímulos físicos y sociales, se confirma el hecho de que los procesos de categorización desencadenan una serie de sesgos relacionados con la percepción estereotípica.

No obstante, el concepto de categoría social ha recibido también críticas, particularmente desde los teóricos de la tradición lewiniana, que resaltan el papel de la interdependencia percibida. Un trabajo realizado por Rabbie y Horwitz (1969) ponía en cuestión estos planteamientos. Se centraron en «aislar las condiciones mínimas que son suficientes para generar actitudes endo-exogrupales discriminatorias» (p. 270). En un principio, los sujetos experimentales fueron evaluados en grupos de ocho y subdivididos posteriormente al azar en grupos de cuatro. Plantearon la posibilidad de repartir una serie de recompensas (radios) como premio a la participación cuyo número era inferior al de sujetos. El reparto se realizó bien al azar, o por parte del experimentador, o de

forma arbitraria se dejó la decisión en manos de uno de los subgrupos. La mitad de los sujetos recibieron recompensas y la mitad fueron privados de éstas. Con posterioridad, se pidió a los sujetos que evaluasen las impresiones que les habían causado el resto de las personas presentes en la sesión. Estos investigadores comprobaron que se producía favoritismo hacia el endogrupo cuando se *compartía la misma suerte* (obtención o no de un premio), pero que en la condición de control, en la que simplemente se dividía a los sujetos en «azules» y «verdes», no se daba ninguna sobrevaloración del endogrupo. De ello concluyeron que la categorización no era suficiente para producir favoritismo. En palabras de Rabbie y Horwitz, «la clasificación de grupo *per se* parece ser insuficiente para producir evaluaciones discriminatorias» (p. 272).

Esta conclusión fue criticada por Turner (1975), quien señaló algunos aspectos de la situación que podían haber contribuido a hacer que la categorización resultase poco saliente para los sujetos: se omitió la palabra «grupo» al referirse a la división de los sujetos en azules y verdes; se les informó que la división obedecía a razones administrativas; se empleó una medida de la variable dependiente (evaluación de los individuos) que hacía referencia a las características de personalidad de los integrantes de uno u otro grupo. Todos estos aspectos metodológicos contribuyeron a disminuir la pertinencia de la clasificación de cara a las respuestas requeridas de los sujetos.

El paradigma del grupo mínimo

A partir del estudio anterior, Tajfel, Flament, Billig y Bundy (1971) llevan a cabo un par de experimentos del que se derivaron conclusiones básicamente contrarias y que son considerados puntos de partida del «paradigma de grupo mínimo», «sostén metodológico de la teoría de la identidad social» (Montalbán, 1998, p. 206). Las condiciones fundamentales de este paradigma experimental son las siguientes (Bourhis, Gagnon y Moïse, 1996, p. 148):

— Se crean dos grupos a partir de una división arbitraria (por ejemplo, estimación perceptual, preferencias artísticas de obras de dos pintores, Klee y Kandinsky).
— Los grupos son formados exclusivamente para afrontar las necesidades inmediatas del experimento; no existe ninguna historia previa de conflictos de intereses o de competición entre estos grupos.
— El anonimato de los sujetos es total tanto a nivel individual como a nivel de pertenencia grupal; se elimina así los posibles efectos de las afinidades interpersonales, conflictos de personalidad, etc.
— Se elimina cualquier indicio de interacción social entre los participantes tanto a nivel endogrupal como exogrupal; con ello se impide que se desarrollen incompatibilidades interpersonales o intergrupales
— Ausencia de vínculo instrumental entre las respuestas del sujeto y su propio interés; los sujetos nunca se otorgan recursos personalmente.

En estas condiciones se eliminan todas las variables que pueden incidir sobre la discriminación a excepción de una, la categoría *nosotros-ellos*, creando así una identidad social mínima, los sujetos son conscientes de pertenecer a un grupo, pero la definición del grupo es prácticamente nula.

Con el fin de constatar los efectos de esta categorización ajustándose a estas condiciones, se llevó a cabo una serie de experimentos. El *experimento clásico*, el segundo de ellos (Tajfel y colaboradores, 1971), consistió en dividir a un grupo de sujetos, estudiantes de enseñanza secundaria ingleses, en dos grupos supuestamente en función de sus preferencias estéticas. A continuación se les pedía que llevasen a cabo una decisión distribuyendo una serie de premios monetarios entre miembros anónimos de uno u otro grupo. De acuerdo con las condiciones antes señaladas, los sujetos sabían que ellos, personalmente, no obtendrían beneficios directos de sus propias decisiones. El procedimiento consistía en una tarea inicial de emitir juicios estéticos respecto a diapositivas de cuadros de dos pintores contemporáneos, P. Klee y V. Kandisnsky, ignorando los sujetos a qué artista pertenecía cada cuadro. A continuación se procedía a una supuesta evaluación de las hojas de respuesta de los sujetos. La división de los sujetos se realiza al azar. Los sujetos son informados privadamente de su pertenencia, que, por lo demás, es anónima.

En una segunda fase, los sujetos proceden a repartir una serie de puntos con valor económico (representados en números en unas matrices) entre dos miembros de ambos grupos. Estas personas eran anónimas, venían representadas por un número de un código, conociéndose únicamente el grupo al que pertenecían. Para llevar a cabo las decisiones, cada sujeto rellenaba, en una cabina individual, un cuadernillo. En él figuraba el grupo al que pertenecía el propio sujeto y en cada página había una matriz consistente en dos filas de números, una inferior y otra superior, de forma que un número de la serie superior coincidía con un número de la serie inferior. Los números representan el dinero que se puede distribuir al miembro de uno u otro grupo, según se indica al lado de cada fila. En algunas matrices, la serie superior correspondía a un miembro del endogrupo del sujeto y la inferior a un miembro del exogrupo del sujeto, mientras que en otras el orden era inverso. El procedimiento habitual requiere que la misma matriz sea presentada dos veces, de modo que los miembros anónimos del endogrupo y del exogrupo ocupen tanto la posición superior como inferior. El sujeto sólo podía elegir una combinación por página. Para confirmar su elección, el sujeto, tras elegir la casilla correspondiente, escribía las cantidades de la casilla elegida. El grupo al que pertenece viene indicado en el encabezamiento de cada página. Las cantidades de reparto se trasladan a una escala de valores del 0 al 12. La sustracción de valores obtenidos para las dos formas de presentación de la matriz (endogrupo-exogrupo y exogrupo-endogrupo) permite el cálculo de las denominadas «fuerzas de atracción» de las diversas estrategias.

Para lograr condiciones de interdependencia mínima, los repartos se llevan a cabo en base a los siguientes criterios:

1. Las elecciones de cada sujeto no están referidas a sus propios beneficios, sino que determinan sólo los resultados de otros.
2. Al proceder al reparto, los sujetos conocen sólo la identidad grupal de los participantes cuyos resultados se deciden en cada momento.
3. La cantidad de dinero recibida por cada participante dependerá de la decisión de muchos otros.
4. Todos los participantes tienen asegurada una suma de dinero determinada por participar en el experimento.

Existen dos tipos generales de situaciones de reparto. Los sujetos realizan el reparto entre dos miembros del endogrupo o dos del exogrupo, o bien el reparto se realiza entre un miembro del endogrupo y otro del exogrupo.

La asignación de sujetos a los grupos se hizo al azar, correspondiendo la mitad al grupo Kandinsky y la otra mitad al grupo Klee. La variable independiente era, pues, la categorización y la variable dependiente el tipo de decisión tomada. La medida de la variable dependiente se hacía a través de las matrices. Las matrices permiten tomar decisiones que responden a las siguientes estrategias básicas:

— *MGC (máxima ganancia conjunta).* Obtener el máximo dinero del experimentador para los miembros de ambos grupos considerados de forma conjunta. Ejemplo: 7 + 25 = 32.
— *MGE (máxima ganancia endogrupal).* Elegir aquella combinación numérica que garantice al miembro del endogrupo la cantidad máxima. Ejemplo: *I*/*O* = 19/1; *O*/*I* = 25/7.
— *MD (máxima diferencia a favor del endogrupo).* Establecer una mayor distancia entre lo que obtiene el miembro del endogrupo y el del exogrupo. Ejemplo: *I*/*O* = 19 – 1 = 18; *O*/*I* = 25 – 7 = 18.
— *J (justicia).* Distribución de la misma cantidad para el endogrupo y para el exogrupo. Ejemplo: 13/13.
— *FO (favoritismo exogrupal).* Mayor número de puntos a los miembros del exogrupo. Ejemplo: *O*/*I* = 19/1; *I*/*O* = 7/25.

Los resultados obtenidos en este experimento indicaron:

1. Que los sujetos, sin razón aparente alguna, atribuyen mayores cantidades de dinero a los miembros de su endogrupo dado que emplean fundamentalmente las estrategias de *máximo beneficio endogrupal* y *diferenciación máxima* y no hacen uso de la estrategia *máximo beneficio conjunto*.
2. Los sujetos prefieren que su endogrupo consiga un beneficio absoluto inferior si con ello éstos ganan más que los miembros del exogrupo, es decir, sacrifican el beneficio endogrupal absoluto con el objeto de maximizar la diferencia a favor del endogrupo.

En suma, basta separar a los sujetos en grupos de acuerdo con un criterio trivial para producir efectos de diferenciación intergrupal. Por tanto, la mera percepción de pertenencia a dos grupos distintos («nosotros» y «ellos») es condición *necesaria* y *suficiente* para producir discriminación.

Tabla 16.1. Ejemplo de matriz del paradigma del grupo mínimo

Miembro del grupo X	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7
Miembro del grupo Y	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25

Se propusieron diversas explicaciones para dar cuenta de los resultados de estos experimentos: la existencia de una norma genérica de favorecer al endogrupo (los resultados supondrían un compromiso entre dicha norma y la norma de justicia) y la actuación de los sujetos se explicaría porque en el pasado habían obtenido refuerzos al actuar de forma competitiva. Tajfel (1987b) ha criticado ambas explicaciones, ya que, según él, si los sujetos hubiesen optado por otras estrategias también se podrían haber aplicado las mismas explicaciones.

Estos resultados fueron confirmados posteriormente por los de otros experimentos (por ejemplo, Billig y Tajfel, 1973; Allen y Wilder, 1975; Turner, 1975; Turner, Brown y Tajfel, 1979) empleando variaciones del mismo paradigma en contextos distintos, con poblaciones diferentes en cuanto a sexo, edad, clase social, cultura, etc. En todos ellos se puso de manifiesto que el mero hecho de distribuir a la gente en categorías sociales arbitrarias es suficiente para elicitar conductas discriminatorias (Brewer, 1979; Diehl, 1990; Tajfel, 1982b).

A pesar del amplio consenso empírico, no ha faltado la controversia que se ha centrado principalmente en los siguientes aspectos: la interpretación de los datos observados como reveladores de la discriminación (Bornstein y colaboradores, 1983), las dudas sobre la validez externa por su elevado grado de artificialidad (Aschenbrenner y Schaeffer, 1980; Brown, Tajfel y Turner, 1980). No obstante, también se ha demostrado utilizando otras medidas dependientes que los miembros del endogrupo reciben calificaciones más favorables que los del exogrupo (Brown, Tajfel y Turner, 1980; Brown y Smith, 1989). Otros trabajos (Hewstone, Fincham y Jaspars, 1981; Mummendey y colaboradores, 1992) han puesto de manifiesto que la discriminación positiva en favor del endogrupo no necesariamente es la misma cuando se utiliza, por ejemplo, reparto de estímulos aversivos.

El conjunto de trabajos experimentales y desarrollos teóricos que se produjeron a partir del paradigma del grupo mínimo dio lugar a la teoría de la identidad social, primero desarrollada por Tajfel y después de su temprana muerte por Turner en su *teoría de la categorización del yo* (TAC). De forma abreviada exponemos las principales líneas argumentales de esta teoría (de forma más extensa se han expuesto los postulados de estas teorías en un capítulo anterior).

Las personas utilizan *categorías* para ordenar, simplificar y comprender mejor la realidad social. Este proceso permite que las personas se adscriban a sí mismas y a las demás a ciertos grupos que guardan relación con el sexo, raza, clase social, etc. Una de estas categorías («nosotros»-«ellos») resulta ser clave para el sentido de *identidad social* que tienen las personas y que está determinado por su *pertenencia a distintos grupos*. La identidad es esa parte del autoconcepto que está ligada al conocimiento que el sujeto tiene de pertenecer a ciertos grupos sociales y a la significación emocional y evaluativa resultante.

Las personas prefieren tener un *autoconcepto positivo* en vez de negativo, y dado que buena parte de este concepto se desarrolla a través de la pertenencia a ciertos grupos, es lógico que quieran pertenecer a grupos socialmente valorados. Dado que esta valoración no es en términos absolutos, sino relativos, las personas establecen *comparaciones con otros grupos*. El resultado de estas comparaciones da lugar a *sesgos* que permiten diferenciar de forma favorable al endogrupo de los exogrupos, «distintividad positiva», y que contribuyen a la construcción de una identidad social positiva y con ello los sujetos incrementan su autoestima.

A partir de aquí se empezó a desplegar todo un elenco de investigaciones que han tratado de desarrollar los supuestos que desde la TIS y la TAC se habían propuesto. Tal

ha sido el impacto que esta perspectiva ha tenido en el estudio de las relaciones intergrupales que al día de hoy podemos afirmar con rotundidad que raro es el artículo o trabajo que no considere algunos de los supuestos de estas perspectivas para abordar su estudio. Esto, no obstante, tiene su contrapartida negativa y es que es tal la cantidad de trabajos que se han venido desarrollando que se hace difícil sistematizar de forma coherente todos ellos. Básicamente, los desarrollos teóricos posteriores consistieron en la profundización del papel de la autoestima y la identidad en la discriminación intergrupal y en el análisis de las variables socioculturales en la diferenciación intergrupal.

Autoestima y relaciones intergrupales

El papel de la autoestima en la discriminación intergrupal ha tomado, principalmente, dos vertientes. La primera vertiente considera que las personas muestran discriminación para así poder aumentar su autoestima, porque se prefiere un autoconcepto positivo a uno neutral o negativo. Es decir, la discriminación en favor del endogrupo frente al exogrupo aumenta la autoestima global (Lemyere y Smith, 1985; Oakes y Turner, 1980). La segunda vertiente considera que la baja autoestima, por ejemplo, por la pertenencia a un grupo estigmatizado o de bajo estatus, origina la discriminación intergrupal (Brown, Collins y Schmidt, 1988; Crocker y Schwartz, 1985; Wills, 1981). Es decir, por una parte, la autoestima funcionaría como variable dependiente, y por otra, como variable independiente, respectivamente (Abrams y Hogg, 1990). Esta doble función nos lleva a una relación entre autoestima y favoritismo endogrupal algo ambigua (Abrams y Hogg, 1988; Van Knippenberg y Ellemers, 1993), aunque, en general, la primera vertiente tiene más evidencia a su favor que la segunda vertiente (Hogg y Abrams, 1990; Crocker, Blaine y Luthanen, 1993; Rubin y Hewstone, 1998). Por ejemplo, en contra de la segunda vertiente, se ha encontrado que normalmente los grupos con un estatus social alto —y presumiblemente con una mayor autoestima— son los que muestran un mayor favoritismo endogrupal (Mullen y colaboradores, 1992; Sachdev y Bourhis, 1985). Por otro lado, y contrario a ambas vertientes, las correlaciones entre la cantidad de sesgo endogrupal y niveles de autoestima están, algunas veces, cercanas a cero (Hogg y Sunderland, 1991; Hogg y Turner, 1987).

Entre las razones aducidas para explicar estos resultados hemos de mencionar las siguientes. En primer lugar, la variedad de instrumentos utilizados para medir la autoestima en estos experimentos (Rubin y Hewstone, 1998). En ocasiones, los experimentadores utilizan escalas que miden los sentimientos personales de uno que pueden no estar relacionados con los sentimientos basados en su *pertenencia* grupal; utilizan escalas que pueden evaluar sentimientos genéricos en lugar de centrarse en situaciones específicas, o pueden referirse a todos los grupos y no a algún grupo en particular. Long y colaboradores (1994) encontraron que estos diferentes tipos de autoestima presentan diferentes correlaciones con el sesgo endogrupal.

Una segunda razón puede ser que las medidas de autoestima y sesgo endogrupal pueden estar fuertemente influidas por factores de deseabilidad social. En este sentido, Farnham y colaboradores (1999) abogan por la utilización de medidas más sutiles donde no sea tan obvio lo que está siendo investigado, como ocurre en el test de asociación implícita (Greenwald y colaboradores, 1998). En este test se les pregunta a los sujetos que categoricen lo más rápido que puedan una palabra que aparece en el centro de la pantalla de un ordenador. Cuando las dimensiones de clasificación son psicológicamen-

te consistentes, los tiempos de reacción son menores que cuando son inconsistentes. En este contexto, Farnham y colaboradores encontraron que la autoestima, el sesgo endogrupal y la identificación grupal correlacionaban.

A estos argumentos metodológicos hay que añadir otros motivos, como los que se ponen en juego cuando las personas se identifican con un grupo. Hogg y Abrams (1990) afirman que ser categorizado como miembro de un grupo en un experimento de grupo mínimo supone una «búsqueda de significado» de los participantes que intentan reducir la incertidumbre creada por los procedimientos experimentales. La discriminación que los participantes manifiestan puede ser vista más como un intento clarificador de la situación que como un intento por sentirse bien consigo mismo. El hecho de que la autoestima puede aumentar, en algunas ocasiones tal discriminación puede ser atribuible a esta mayor certidumbre más que a una evaluación más positiva del endogrupo. Por ejemplo, Hogg y Mullin (1999) encontraron que los sujetos con experiencia en los procedimientos de grupo mínimo redujeron los niveles de discriminación intergrupal, aunque los cambios en autoestima fueron menos fiables.

Brewer y Brown (1998) clarifican esta doble vertiente en base a dos criterios. Primero, la diferencia entre alta y baja autoestima se puede contemplar como una característica general, permanente del autoconcepto de un individuo (autoestima como *rasgo*) o bien como un *estado*. Segundo, la diferencia entre autoestima *personal* y autoestima *colectiva* (Crocker y Luhtanen, 1990; Luhtanen y Crocker, 1991, 1992). Algunos estudios han demostrado que la autoestima personal y la autoestima colectiva exhiben diferentes relaciones con la discriminación intergrupal. Long, Spears y Manstead (1994) encontraron que los sujetos con alta autoestima personal mostraban mayor favoritismo endogrupal en evaluaciones del producto grupal que los individuos con baja autoestima frente a la idea de que la discriminación intergrupal es una forma de compensación para la baja autoestima personal. No obstante, entre los individuos que exhiben alta autoestima, aquellos que eran *bajos* en autoestima colectiva mostraron un mayor favoritismo endogrupal, lo que sugiere que tal discriminación refleja una búsqueda de la identidad positiva intragrupal a nivel colectivo. Este hallazgo sugiere que las predicciones realizadas por la TIS son más aplicables a los individuos con un nivel alto de autoestima, aunque esta idea requiere apoyo empírico adicional (De Cremer, Van Vugt y Sharp, 1999). Abrams y Hogg (1990, p. 322) se manifiestan en contra de la excesiva implicación de la autoestima en la conducta intergrupal y entienden que «la autoestima puede, bajo ciertas condiciones, ser accesoria e incluso irrelevante».

Turner (1999) subraya que la perspectiva de la identidad social parte del supuesto de la discontinuidad entre conducta individual y conducta grupal, identidad personal y social y autoestima personal y social. Es decir, «aunque la teoría asume que existe una necesidad para la autoevaluación positiva, ello no equipara esta necesidad con un motivo a nivel individual. Al contrario, la teoría se refiere específicamente a la identidad social, no a la autoestima a nivel individual como tal» (p. 24).

Identificación grupal y sesgo endogrupal

Otro de los desarrollos teóricos que ha seguido a la teoría de la identidad social es la relación entre identificación grupal y sesgo endogrupal. Si las evaluaciones intergrupales sesgadas y las decisiones están motivadas por intereses de identidad social, entonces presumiblemente podríamos esperar encontrar una correlación positiva entre identifica-

ción grupal de los sujetos y sus niveles de sesgo endogrupal. No obstante, esta correlación ha resultado ser inestable (Hinkle y Brown, 1990). ¿Cómo podemos explicar esto? En primer lugar, hemos de acudir, una vez más, a razones metodológicas. Tajfel consideró la identidad social integrada por tres componentes: cognitivo (conciencia de pertenencia grupal o autocategorización), evaluativo (consideración del grupo) y emocional (sentimientos de adhesión al grupo), y muchas de las medidas realizadas de la identificación grupal han combinado estos elementos en una única medida. Ellemers y colaboradores (1999) defienden que esto es un error porque los tres aspectos de la identidad social pueden funcionar de forma independiente y así tener diferentes consecuencias sobre el favoritismo endogrupal. Por ejemplo, una persona puede ser altamente consciente de pertenecer a un grupo, pero no sentirse muy comprometida con el mismo. De hecho, Ellemers y colaboradores especularon que el componente afectivo es el que más probabilidad tiene de estar correlacionado con la diferenciación intergrupal positiva. Investigaciones más recientes (por ejemplo, Henry y Arrow, 1999; Kashima y colaboradores, 2000) también abogan por delimitar conceptual y empíricamente los componentes de la identificación.

Otra explicación alternativa a las relaciones inconsistentes entre identificación y sesgo es que la relación propuesta entre mantenimiento de la identidad y comparaciones intergrupales puede no ser igual en todos los contextos grupales o aplicarse por igual a todos los miembros del grupo (Hinkle y Brown, 1990). Brown y colaboradores (1992) defienden que la relación entre identificación y sesgo grupal depende de los niveles de individualismo y colectivismo del grupo y de su inclinación o no a comprometerse en comparaciones intergrupales, siendo mayor en grupos con orientación colectivista y comprometidos en comparaciones intergrupales (véase la Figura 16.4). No obstante, estudios posteriores no siempre han encontrado este mismo patrón (por ejemplo, Brown y colaboradores, 1996).

También se han estudiado las implicaciones que la *amenaza a la identidad* tienen para la conducta intergrupal. Branscombe y colaboradores (1999) distinguen cuatro tipos de amenaza (a la categorización, a la distintividad, a los valores y a la aceptación) en función del contexto social en el que se encuentra y cómo la respuesta de los sujetos a estos tipos de amenaza depende del contenido de la identidad o de la dimensión de comparación social y del grado de compromiso con el grupo. En general, lo que es experi-

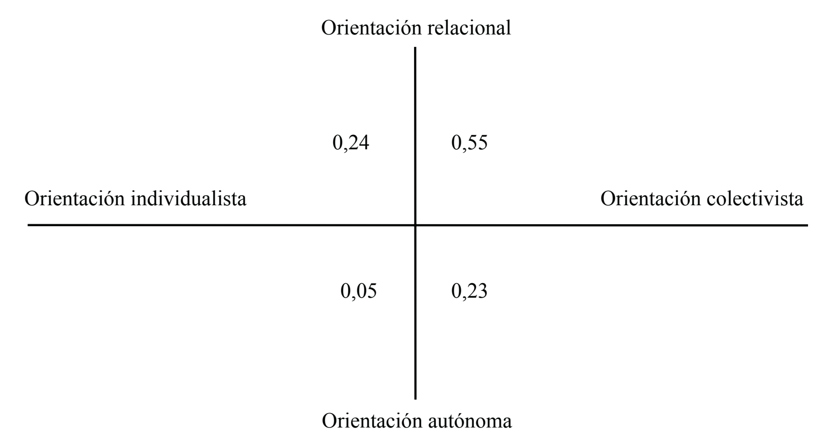


Figura 16.4. Relación entre identificación grupal y sesgo endogrupal moderada por las diferentes orientaciones sociales (cfr. Brown y colaboradores, 1992)

mentado como amenaza y el modo en que se responde a esta amenaza varía en función del nivel de identificación grupal.

Desde la TAC se ha propuesto que la definición de uno mismo, como individuo o como miembro de un grupo, es el proceso de categorización básico al que siguen consecuencias perceptivas y conceptuales. Es decir, antes de que podamos juzgar a los otros y decidir cómo comportarnos, tenemos que decidir quiénes somos. La investigación de Lea, Spears y De Groot (1998) nos sugiere que la *auto*categorización y la *auto*estereotipia preceden, incluso median, la estereotipia de los otros en el grupo. Parece, por tanto, que el grado de identificación es un factor relevante. Spears, Doosje y Ellemers (1997) demostraron que las respuestas a la amenaza a la identidad dependen del nivel inicial de identificación grupal. Mientras los sujetos con baja identificación responden a la amenaza distanciándose del grupo, los sujetos con alto nivel de identificación se ven a sí mismos como los más prototípicos de su grupo.

En una revisión de la literatura, Doosje, Ellemers y Spears (1999) afirman que cuando el estatus de un grupo es alto, el nivel de compromiso no afecta a la conducta orientada al grupo. Tanto los miembros altamente comprometidos como los que presentan un nivel bajo de compromiso tienden a percibir a los otros y a sí mismos en términos de pertenencia grupal. No obstante, cuando el estatus de un grupo es bajo, el nivel de compromiso es un moderador importante de la conducta de los miembros del grupo. Mientras que los que puntúan bajo en identificación están insatisfechos con su grupo y quieren cambiar, los identificadores altos están más dispuestos a apoyar al grupo durante los momentos difíciles (Ellemers, Spears y Doosje, 1997). Los identificadores con baja puntuación estarían dispuestos a expresar su afiliación a su grupo si perciben que el estatus puede cambiar a mejor (Doosje, Spears y Ellemers, 1998).

Jetten, Spears y Manstead (1999), en su intento por resolver algunas predicciones contradictorias que se derivan de la TIS y de la TAC respecto a la relación entre distintividad grupal (distancia o diferencia entre endogrupo y exogrupo) y diferenciación positiva (o sesgo endogrupal), proponen un modelo donde la relación entre distintividad y diferenciación positiva está moderada por la identificación grupal. Así, para los identificadores bajos se predice que la relación es básicamente curvilínea (una U invertida), mientras que para los identificadores altos dicha relación será lineal. Las predicciones para ambos grupos son idénticas cuando la distintividad grupal es alta o se encuentra en un nivel intermedio. La distintividad grupal alta disminuye la comparabilidad de los grupos, conduce a niveles más bajos de diferenciación positiva independientemente del nivel de identificación. El modelo predice que las mayores diferencias entre identificadores altos y bajos tendrán lugar cuando la distintividad grupal es baja (véase la Figura 16.5).

Es decir, «desde este modelo se predice que los procesos que relacionan a la teoría de la identidad social dominarán para los altos identificadores, mientras que los principios de autocategorización, tales como metacontraste y ajuste comparativo, serán más importantes cuando la identificación con el grupo es baja. Cuando la distintividad grupal es baja, niveles bajos o nulos de diferenciación positiva son predichos desde la teoría de la categorización del yo, mientras que niveles altos de diferenciación positiva son predichos por la teoría de la identidad social (en orden a restablecer la distintividad grupal amenazada» (pp. 124-125).

Ahora bien, ¿qué ocurre si la comparación con el exogrupo resulta negativa? Es decir, si los miembros del endogrupo se percatan de su inferioridad y desarrollan una *identidad social negativa*. En esta situación, los miembros del grupo llevan a cabo una serie de estra-

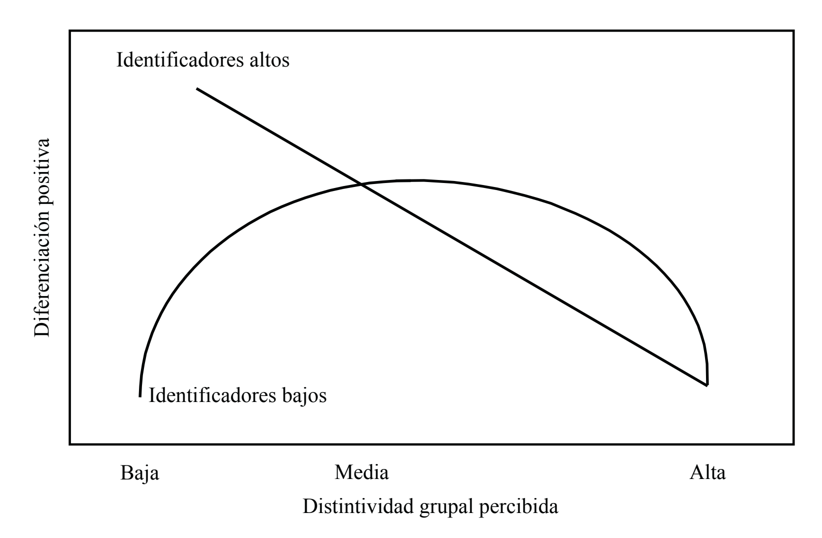


Figura 16.5. Relación entre distintividad grupal y diferenciación positiva como una función de la identificación grupal

tegias (movilidad, creatividad, movilización social) para mejorar su identidad. En el caso de situaciones estratificadas (que comentaremos más adelante), una identidad social inadecuada pone en marcha intentos de cambio (véanse Taylor y Moghaddam, 1987). La dirección de este cambio va a depender de cómo las personas perciban la situación intergrupal existente, es decir, si consideran que hay o no alternativas de cambio.

- Si no perciben alternativas, los miembros del grupo desfavorecido interiorizan su inferioridad y optan por hacer uso de estrategias individuales, como son:

  a) Movilidad social (cada sujeto intenta cambiar su suerte como individuo, «sálvese quien pueda», abandonando su grupo por otro más valorado, lo que puede suponer un importante coste; esta estrategia se aplica cuando no se perciben impedimentos para abandonar el endogrupo.

  b) Comparación interpersonal. En el caso de que se perciban impedimentos para pasar al exogrupo, el sujeto se compara con los miembros de su endogrupo (los más desfavorecidos) para mejorar su identidad personal, aunque obviamente no mejora la identidad del grupo.

- Si se perciben alternativas a la situación existente (es decir, se considera injusta y cambiante), se desarrolla una identidad social insegura y se opta, en el caso de que se perciban las fronteras como impermeables, por estrategias colectivas, como son:

  a) *creatividad social*, los miembros del grupo toman como referencia nuevas dimensiones de comparación que les suponga tomar ventaja respecto al exogrupo;

  b) *redefinición de los atributos*, los sujetos reconvierten el valor de sus atributos negativos y los cambian por otros positivos, y

  c) *competición social*, el endogrupo plantea una competición abierta y directa con el exogrupo con el deseo de mejorar su posición a través de acciones colectivas.

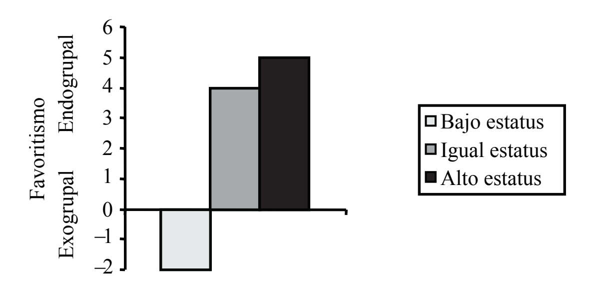
Estos «intentos colectivos por conseguir el cambio en ciertas instituciones o la creación de un orden social completamente nuevo... representan el esfuerzo de un grupo amplio de sujetos por resolver colectivamente un problema que lo sienten como común» (Tajfel, 1981, p. 244).

Hay que decir, no obstante, que estas acciones no se materializan a no ser que el grupo haya desarrollado un sentimiento de pertenencia grupal, haya identificado al exogrupo, al que responsabiliza de su situación desfavorable, y haya elaborado un discurso que justifique la legitimidad de la acción y resalte la necesidad de emprenderla (Echebarría y Valencia, 1996).

El papel de las variables socioculturales en la diferenciación intergrupal

La teoría de la identidad social no contempla la existencia de desigualdades sociales entre los grupos. Pero la realidad nos muestra que éstas existen, que no es posible ignorarlas dado que influyen en las relaciones entre grupos. Diferentes trabajos (Bourhis, Gagnon y Moïse, 1996; Sidanius, 1993) han contemplando variables como *estatus*, *permeabilidad* de las fronteras grupales, *tamaño* del grupo y *poder.* El interés de estas variables está justificado porque constituyen una de las más importantes fuentes de diferenciación social en el mundo real y porque tienen una particular relevancia en el marco teórico de Tajfel y Turner.

En lo que se refiere al *estatus*, en general los grupos con alto estatus exhiben mayor sesgo endogrupal que los grupos de bajo estatus (véase la Figura 16.6). Este efecto es



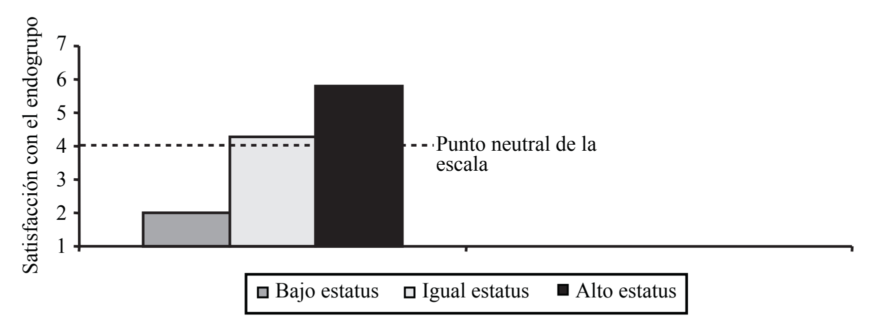


Figura 16.6. Efectos del estatus grupal sobre el sesgo endogrupal y satisfacción con el endogrupo (cfr. Sachdev y Bourhis, 1897)

más pronunciado en el laboratorio que en el marco natural. La discriminación por parte de los grupos de alto estatus está relacionada con la relevancia de la dimensión de discriminación. En general, los individuos tienden a exagerar las diferencias entre grupos, en dimensiones de evaluación que son favorables a su propio grupo y a minimizar las diferencias cuando la comparación no es favorable. En consecuencia, existe una interacción consistente entre el estatus del endogrupo y la relevancia de la dimensión de discriminación como determinante del sesgo endogrupal (Mullen, Brown y Smith, 1992).

Así, los grupos de alto estatus exhiben mayor sesgo endogrupal en evaluaciones de competencia y creatividad, mientras que los grupos de bajo estatus muestran poco o ningún sesgo endogrupal en estas dimensiones. Similarmente, los miembros de grupos de alto estatus discriminan más en asignaciones al endogrupo sobre el exogrupo cuando las asignaciones son vistas como relacionadas con diferencias grupales en competencia o habilidad (Sachdev y Bourhis, 1991). En otras dimensiones de evaluación, irrelevantes en la diferencia de estatus entre grupos, las diferencias entre grupos de alto y bajo estatus en el sesgo endogrupal son eliminadas o invertidas. En rasgos como amistad, cooperación, los miembros de alto y bajo estatus califican a su endogrupo más positivamente que al exogrupo (Sachdev y Bourhis, 1991). De hecho, en estas dimensiones los grupos de bajo estatus a menudo muestran mayor favoritismo endogrupal que los grupos de alto estatus (Brewer, Manzi y Shaw, 1993; Mullen, Brown y Smith, 1992), posiblemente para compensar las comparaciones desfavorables en dimensiones relevantes para el estatus.

Mullen, Brown y Smith (1992) realizaron un metaanálisis sobre cuarenta y dos estudios y llegaron a las siguientes conclusiones: *a)* cuando el grupo tenía un estatus bajo se daban efectos débiles del sesgo endogrupal; *b)* cuando el endogrupo tenía el mismo estatus que el exogrupo se daba un efecto más fuerte de sesgo que aumentaba aún más cuando el endogrupo tenía un estatus alto, y *c)* se encontró interacción entre estatus y realidad o artificialidad de la categorización: en los grupos artificiales, el sesgo aumentaba con el estatus, pero en los reales existía una tendencia, aunque no significativa, a que disminuyese. Por tanto, algunos resultados contradictorios anteriores sobre los efectos del estatus obedecen a no haber tenido en cuenta esta variable. También se ha encontrado que la edad influye en este sesgo endogrupal. Algunos autores han establecido un período socialmente crítico (por ejemplo, Yee y Brown, 1992; Aboud, 1988) entre cinco y siete años en los que se desea permanecer en grupos de bajo estatus y son evaluados más favorablemente.

Tajfel y Turner (1986), desde su teoría de la identidad social, nos proponen que los miembros de los grupos de bajo estatus intentarán abandonar éstos para tratar de mantener una identidad social positiva. No obstante, la opción de abandonar el grupo no siempre está disponible. Por ejemplo, si los límites entre las categorías son fijos e impermeables, como es el caso de las categorías de género y raza. Tajfel y Turner identificaron tres factores que pueden afectar a la discriminación intergrupal en los grupos de bajo de estatus: la *permeabilidad* de las fronteras del grupo, la *estabilidad* y la *legitimidad*.

La permeabilidad de los grupos se refiere al grado en que los miembros de los grupos se perciben como capaces de abandonar el grupo. De acuerdo con la teoría de la identidad social, en condiciones de alta *permeabilidad* los miembros de grupos de bajo estatus expresan más insatisfacción con su grupo y menos preferencia endogrupal (Ellemers y colaboradores, 1988), y, por tanto, tenderán a preferir al exogrupo y buscarán la movilidad social como una estategia para mejorar la identidad social positiva (Van Knippenberg y Ellemers, 1993). Sin embargo, esto no ocurre en los miembros de grupos

de alto estatus, pues mejoran su compromiso con el grupo. Ahora bien, si los miembros de grupos de bajo estatus presentan una fuerte identificación con su grupo pueden llegar a no abandonarlo (Ellemers y colaboradores, 1997). Abrams y colaboradores (1998) encontraron que las intenciones de los empleados de abandonar su trabajo estaba correlacionado de forma negativa y significativa con su identificación con la organización en cuestión; cuanto mayor fue la identificación, menor la intención de abandonar.

Más importante para la identidad social es la *estabilidad* percibida o seguridad del estatus. Cuando las diferencias en el estatus se perciben como inestables o ilegítimas, los miembros de los grupos de bajo estatus exhiben significativamente una mayor identificación y sesgo endogrupal que cuando son percibidas como estables (Ellemers, Van Knippenberg y Wilke, 1990; Turner y Brown, 1978). Aunque la injusticia percibida a nivel personal a menudo motiva a los sujetos a disociarse de los grupos de bajo estatus, la injusticia percibida colectivamente aumenta la identificación grupal y los esfuerzos para mejorar la posición del grupo (Ellemers, Wilke y Van Knippenberg, 1993; Taylor y colaboradores, 1987; Wright, Taylor y Moghaddam, 1990).

En los casos en los que la movilidad es psicológicamente difícil o prácticamente imposible, Tajfel y Turner sugieren algunas tácticas que adoptan los miembros del grupo. Una es restringir las comparaciones a grupos de estatus similar o parecido, por lo que el resultado de estas comparaciones es más favorable para el endogrupo. Otra es encontrar nuevas dimensiones o nuevos valores en las que el grupo puede lograr un cierto prestigio. La evidencia experimental apoya esta búsqueda creativa de modos alternativos de comparación intergrupal para los grupos de bajo estatus (por ejemplo, Jackson y colaboradores, 1996; Ellemers y colaboradores, 1997). Brown (2000) se plantea por qué los grupos no se enfrentan directamente con la superioridad del grupo dominante provocando un cambio social y económico (orientación intergrupal competitiva). Existen ejemplos a lo largo de la historia de este tipo de respuestas. Para que esto suceda es necesario que los miembros de estos grupos de bajo estatus vislumbren alternativas a su situación actual (Tajfel y Turner, 1986). Y aquí volvemos al principio. Los factores que animarían la generación de estas «alternativas cognitivas» serían, principalmente, que los límites entre los grupos sean relativamente impermeables, que la diferencia de estatus entre los grupos sea algo inestable y que estas diferencias sean percibidas como ilegítimas fundadas en principios arbitrarios.

Ellemers y colaboradores (1993) nos ha proporcionado una demostración experimental de la importancia de estas tres variables. Los sujetos fueron divididos, en base a un test de solución de problemas organizacionales, en directivos y trabajadores. Se crearon las condiciones de legitimidad-ilegitimidad de estatus (a unos grupos se les dijo que la división se había hecho en función del rendimiento en el test y a otros en función del *número* de ítems respondidos, independientemente del acierto en los mismos), estabilidad-inestabilidad de estatus (podía cambiar o no esta posición de estatus) y permeabilidad frente a impermeabilidad (si se desempeñaban bien individualmente podían pasar al grupo de directivos o que la composición del grupo no se podría alterar, respectivamente). Los resultados manifestaron (véase la Figura 16.7) que la identificación con su endogrupo se vio afectada por estas tres variables. Los miembros de los grupos impermeables mostraron mayor identificación que los que pensaban que podrían cambiar de grupos. Los miembros de grupos inferiores «ilegítimamente» mostraron mayor identificación que los de estatus «legítimo». Y la estabilidad también tuvo su efecto, aunque en conjunción con las otras dos variables. Estos resultados, a nivel de laboratorio, también se han

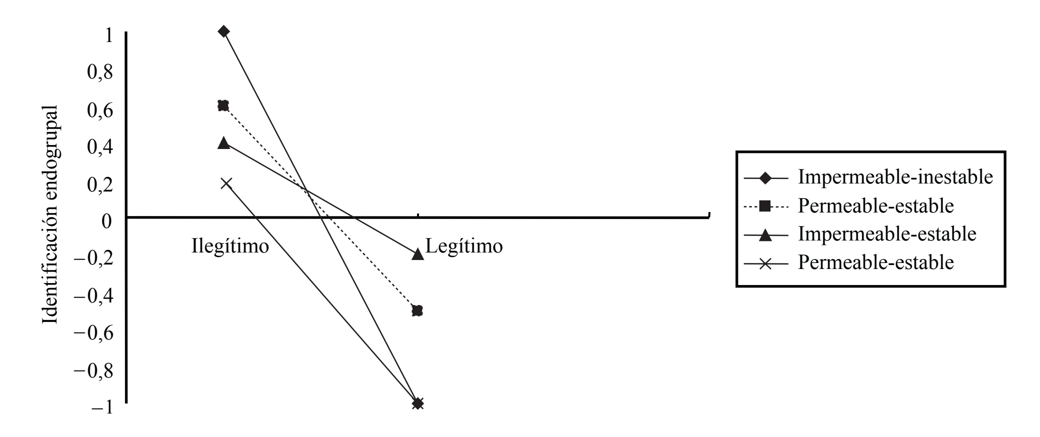


Figura 16.7. Reacciones de los grupos a la ilegitimidad de estatus, inestabilidad y permeabilidad de las fronteras (cfr. Ellemers y colaboradores, 1993)

confirmado en estudios de campo. Por ejemplo, Simon y colaboradores (1998), que estudió los movimientos sociales «panteras grises» y «derechos de los gay»; Kelley y Breinlinger (1996), sobre la participación en actividad sindical y el movimiento de las mujeres; Mummendey y colaboradores (1999) y Blanz y colaboradores (1998), sobre la reunificación de Alemania; etc.

Por lo que se refiere al tamaño del grupo, en experimentos que manipulan el tamaño y el estatus, la discriminación en el reparto intergrupal es particularmente alta en grupos minoritarios de alto estatus (Mullen, Brown y Smith, 1992). Sachdev y Bourhis (1991) argumentan que esta discriminación sucede porque cuando el grupo dominante está en minoría, la estructura de estatus es inherentemente más inestable que cuando la mayoría es dominante. En definitiva, las condiciones de cambio social mejoran la motivación para la discriminación intergrupal para grupos en todas posiciones de jerarquía dominante.

Lo que es cierto respecto al estatus para las relaciones entre grupos también se puede aplicar a las relaciones de *poder*. En contextos intergrupales, el poder se puede definir como «el grado de control que un grupo tiene sobre sus propios resultados y el de los exogrupos» (Jones, 1972). En base a esta definición, la tarea de reparto utilizada en los experimentos de grupo mínimo puede ser vista en términos de asignación de poder para determinar los resultados de los miembros de grupo.

En los experimentos en los que el reparto de poder es asignado independientemente de las diferencias de estatus entre grupos, los miembros de alto poder discriminan más que los miembros de grupos de bajo poder (Sachdev y Bourhis, 1991). La discriminación intergrupal es particularmente alta en los grupos minoritarios de alto poder. Los grupos con poder unilateral discriminan tanto o más que los grupos que comparten el control, indicando que la discriminación en favor del endogrupo no es precisamente una reacción defensiva al poder del exogrupo (Diehl, 1990).

Sachdev y Bourhis (1991) analizan el efecto combinado de las tres variables: estatus, tamaño y poder. Sus resultados pusieron de relieve:

- En los grupos se observaba un sesgo endogrupal respecto a las actitudes. Los sujetos manifiestan preferencia por su endogrupo, independientemente del poder, estatus o peso numérico.

- Los grupos con alto poder y los que tienen elevado estatus muestran un marcado comportamiento discriminatorio. Estos últimos fueron los que mostraron mayor discriminación y una identidad social más positiva.
- Los grupos de bajo estatus, pero alto poder, fueron muy discriminatorios hacia el exogrupo de elevado estatus (lo que no ocurría en la situación inversa, alto estatus y bajo poder). Por tanto, se pone de relieve la importancia del poder porque sin él el sesgo endogrupal en las actitudes no llega a manifestarse en comportamiento discriminatorio; el poder es una condición necesaria para una discriminación efectiva.
- Por lo que se refiere a la interacción *poder, estatus* y *número*, los miembros del grupo minoritario, subordinado y de bajo estatus (con una identidad social negativa) fueron los únicos que mostraron favoritismo exogrupal en la distribución de recursos. Este resultado se contrapone al obtenido en el paradigma de grupo mínimo, lo que prueba que los grupos en condición totalmente desfavorable no discriminan; para hacerlo tienen que tener alguna condición a su favor (*poder*) que garantice el éxito.

Como conclusiones de los estudios realizados sobre estas variables socioestructurales hemos de indicar las siguientes:

1. Se constata que en los grupos experimentales el estatus aumenta la diferenciación intergrupal en general. También se ha comprobado que tanto en grupos reales como artificiales se da mayor diferenciación al ascender en estatus cuando se usan dimensiones de comparación relevantes. El estatus también influye en otros aspectos, como la mayor identificación y mayor polarización de grupo.
2. Cuando el estatus se combina con otras variables, como poder y número, se comprueba que no son los grupos en que se dan todas las condiciones favorables los que más discriminan, sino aquellos que teniendo superioridad pueden aún mejorar, o perciben alguna amenaza, por ejemplo, a través del aumento del número del exogrupo. Las condiciones óptimas de poder parecen favorecer una cierta generosidad.
3. En cuanto a los grupos en condiciones desfavorables, para que se produzca discriminación tienen que tener algún elemento a su favor (por ejemplo, cierto poder). Cuando coinciden «condición minoritaria», «ningún poder» y «bajo estatus» no se produce discriminación. Es decir, que a la hora de diferenciarse tiene que haber alguna posibilidad realista de que el intento tenga éxito.
4. En los grupos de bajo estatus, los sujetos, cuando tienen posibilidad de abandonarlos porque sus fronteras son permeables o porque tienen capacidades altas, se produce un descenso de la identificación.
5. La inestabilidad de estatus parece tener efecto sobre la identificación, aumentándola, y sobre la selección de estrategias de cambio social.
6. Resulta de interés poner en relación los efectos del poder y los del estatus para comprobar si influyen en distintos dominios de comportamiento intergrupal, como sugieren Sachdev y Bourhis. Asimismo, sería útil ver los efectos de distintos tipos de poder en la diferenciación intergrupal.
7. Uno de los problemas que se plantea en la investigación en este campo es la «miniaturización» que implica la traducción experimental de una variable socioestructural como el estatus. El metaanálisis de Mullen, Brown y Smith (1992) ha

puesto de relieve la disparidad de resultados obtenidos cuando se trata de grupos reales y artificiales. Adicionalmente, hay que señalar el interés de comparar los efectos entre grandes diferencias de estatus frente a diferencias relativamente pequeñas, que han sido las hasta ahora estudiadas.

16.4. PRIVACIÓN RELATIVA

Algunas de las consecuencias derivadas de las desigualdades en poder y estatus son las diferencias en el reparto de recursos, lo que puede dar lugar a la competición social, que ha sido abordada desde dos teorías complementarias a la teoría de la identidad social: la de la equidad y la de la privación relativa.

Desde la teoría de la equidad se plantea que la relación entre contribuciones y resultados de un grupo ha de ser equivalente a la del otro grupo. Ante situaciones injustas —o que ellos perciben como injustas—, los sujetos experimentan malestar y descontento, lo que les lleva a emprender determinados ajustes materiales y/o psicológicos para reparar esa percepción de desigualdad. Algunos de los mecanismos utilizados son la deformación cognitiva con el fin de justificar como legítima y equitativa una situación favorable, comportamientos que induzcan a los otros a cambiar sus esfuerzos o resultados (movimientos reivindicativos, actos violentos, etc.), escoger otro punto de referencia para restaurar la equidad o abandono (si es posible) de la relación o comparación con otros.

La teoría de la privación relativa ha tratado de especificar las condiciones que probablemente dan lugar a expresiones de protesta frente al *statu quo* y la acción colectiva. Esta teoría predice que es más probable que estos actos se produzcan cuando los miembros de los grupos desfavorecidos perciban contradicción entre su estado actual y aquel al que realmente creen que tienen derecho en base a comparaciones que realizan consigo mismo en el pasado o con otros grupos. En términos de Gurr (1970), la privación relativa surge cuando las personas perciben una discrepancia entre lo que ellos tienen —o su estado actual (capacidades)— y lo que ellos esperan o lo que realmente creen que tienen derecho (expectativas). Según este autor, existen tres patrones diferentes de privación relativa en función de la relación expectativas y capacidades: *a)* las expectativas se mantienen constantes, pero sus capacidades para cumplir esas expectativas disminuyen; *b)* las capacidades se mantienen constantes, pero sus expectativas aumentan, y *c)* las expectativas y capacidades aumentan, pero éstas no son suficientes para satisfacer el aumento de aquéllas.

En la teoría de la privación relativa, las expectativas son pensamientos que se derivan de dos tipos de comparaciones. Una es temporal por naturaleza e implica una comparación con el pasado reciente de uno. Davies (1969) propuso que las personas extrapolan desde su experiencia personal (o grupal) y esperan que el futuro sea similar. Desde esta idea, Davies derivó su famosa hipótesis de curva en «J»: la insatisfacción será más probable no después de un periodo de privación prolongado, sino después de un periodo en el que los estándares son altos y luego de repente bajan de forma súbita. Esta hipótesis, no obstante, no siempre se ha visto confirmada (Hepworth y West, 1988).

Una segunda fuente de expectativas es la comparación con los otros grupos. La percepción de que el otro grupo lo está haciendo mejor o peor que el endogrupo de uno, especialmente cuando el grupo es similar o en cierto modo relevante al endogrupo, es probable que se generen expectativas sobre cómo lo debería estar haciendo el endogru-

po. Así, los miembros del endogrupo se sentirán privados o gratificados, respectivamente (Runciman, 1966). Taylor y Moghaddam (1987) señalan como requisitos para que se produzca la privación relativa los siguientes: que el grupo sea consciente de que otro grupo posee un valor dado; el grupo desea poseer dicho valor; se siente acreedor del mismo; percibe posibilidades para su obtención, y no se autoculpabiliza de la carencia del mismo.

Estos dos tipos de comparaciones nos permiten diferenciar dos modalidades de privación: *privación egoísta* o *personal* (el sujeto se compara con los restantes miembros) y *privación fraternal* (el grupo se compara con otros grupos). Las consecuencias que se derivan de estos dos tipos de privación son diferentes. En el primer caso se manifiestan sentimientos de ira, envidia y pueden surgir síntomas de depresión (Koomen y Fränkel, 1992). En el segundo caso se llevan a cabo comportamientos de cambio social, protesta política, etc. Estas consecuencias diferentes se han observado en el campo del activismo político, como los movimientos nacionalistas en Quebec (Guimond y Dubé-Simard, 1983) y en Escocia (Abrams, 1990). La privación fraternal o grupal está asociada con dos consecuencias que normalmente no se encuentran en la privación personal. Primera, las personas reconocen mejor la injusticia grupal que la injusticia personal. Por ejemplo, en una encuesta en Massachusetts las mujeres describieron la situación laboral de la mujer como insatisfactoria e injusta, pero aportaron poco resentimiento o insatisfacción con su propia situación laboral (Crosby, 1982). Segunda, las personas que creen que su grupo social está privado probablemente participarán en movimientos sociales y activamente intentarán cambiar el sistema social. Por el contrario, las personas que se sienten privadas como individuos con mayor probabilidad se sentirán aisladas socialmente y pondrán en marcha estrategias personales para lograr el cambio (Abrams, 1990; Kawakami y Dion, 1992). En otras palabras, la diferencia más importante entre privación grupal e individual no es si el objetivo de comparación es un persona o un grupo, sino si los sujetos se consideran como miembros de un grupo o como individuos aislados (véanse Postmes y colaboradores, 1999).

Pero en muchas ocasiones la privación individual y colectiva van unidas, lo que potencia, por ejemplo, el número de actividades de protesta como se puso de manifiesto en el estudio de Foster y Matheson (1995) con mujeres que cursaban estudios (véase la Figura 16.8). No obstante, el que se potencie o no va a depender de una complejidad de factores y no sólo de que se activen conjuntamente.

Algunos de los factores que pueden determinar las acciones de los sujetos en situación de privación pueden ser:

a) Intensidad de los sentimientos de malestar, los cuales están provocados por la magnitud de la discrepancia percibida.
b) El grado de permeabilidad de las fronteras; como ya indicamos, la posibilidad de «traspasar» la frontera del propio grupo a un grupo de mayor estatus debilita la identidad del grupo subordinado (Ellemers, Wilke y Van Knippenberg, 1993) y también puede diluir los efectos de privación como se demostró en el experimento de Wright, Taylor y Moghaddam (1990).
c) Otro factor que parece ser relevante a la hora de traducir las respuestas de las personas a la desigualdad en acción colectiva es qué grado creen que la acción va a provocar un cambio efectivo (Major, Testa y Bylsma, 1991). Parece que para realizar una movilización colectiva no basta percibir una privación, sino también poseer un cierto sentido pragmático y realista de eficacia.

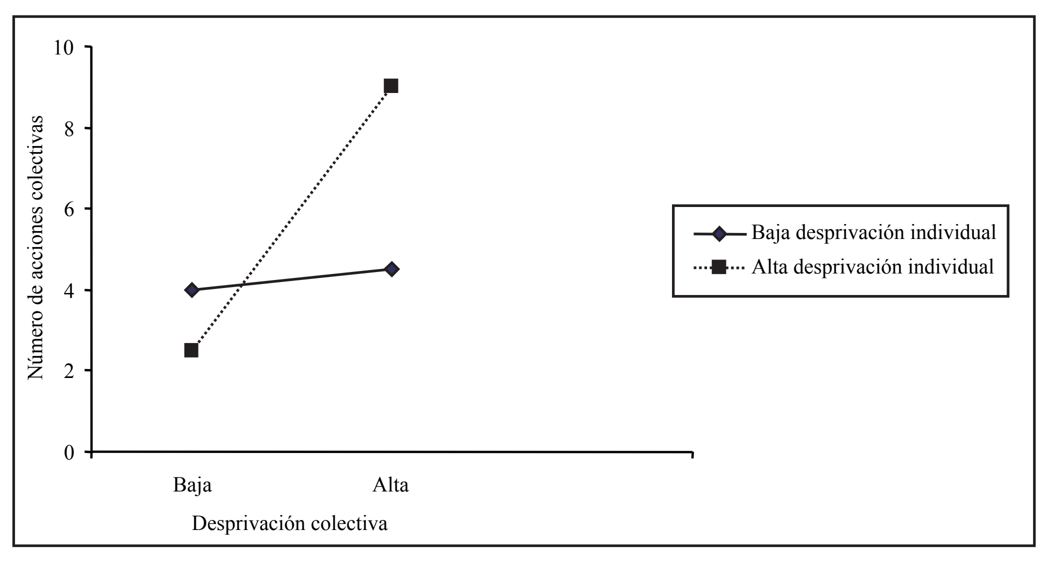


Figura 16.8. Doble desprivación y acción colectiva (cfr. Foster y Matheson, 1995)

d) Percepción de legitimidad —o ilegitimidad— de la situación. Si una situación es percibida como legítima, sin «alternativas cognitivas» al *statu quo*, el cambio colectivo es mucho menos probable. Como lo expresa Folger (1987) en su modelo de cogniciones referentes, si una situación injusta está justificada, los sentimientos de privación son poco probables.

e) El nivel de identificación con el grupo. Guimond y Dubé-Simard (1983) proponen que el conocimiento de una amenaza colectiva injusta representa el componente cognitivo de la privación grupal, pero que el nivel de identificación influye en la intensidad de la insatisfacción con la situación privada del grupo. Investigaciones recientes sugieren que la pertenencia grupal desventajosa sólo aumentará la sensibilidad a esta situación colectiva en aquellos participantes que se identifican con tal situación. Sin embargo, en los sujetos con baja identificación esta situación puede hacerles que se distancien más de este problema colectivo (Smith, Spears y Hamstra, 1999). Para que un grupo privado actúe como un grupo más que como un conjunto de individuos tiene que verse a sí mismo como grupo y contemplar el valor de lo colectivo más que la estrategia individual para tratar con esta situación desventajosa. Las «alternativas cognitivas» al *statu quo* son ingredientes importantes para predecir la estrategia colectiva. No obstante, su naturaleza cognitiva significa que tales creencias pueden ser tanto el producto de la ideología del grupo como parte de la situación.

f) El nivel de compromiso con el grupo. Los sujetos con un grado bajo de identificación con el grupo en situaciones de comparación intergrupal desventajosa disminuyen su compromiso a la acción colectiva y su creencia en la influencia grupal. Por el contrario, la reacción de los sujetos altamente identificados es aumentar el compromiso con la acción colectiva y creer en la eficacia colectiva de tal acción.

g) La eficacia colectiva percibida y los costes de expresar tales conductas antinormativas y sancionables frente a los exogrupos o autoridades más poderosas (Klandermans, 1997; Reicher, Spears y Postmes, 1995; Wright, 1997).

En suma, tanto las teorías de la equidad y de la privación relativa aportan explicaciones de los procesos cognitivos que tienen lugar en situaciones de desigualdad y completan la teoría de la identidad social.

16.5. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Como acabamos de ver, la competición y el conflicto están en el corazón mismo de las relaciones entre grupos. Pero no olvidemos que son sólo algunos de los aspectos de las relaciones entre grupos, aunque, eso sí, es el aspecto que parece captar mejor el carácter predominante de dichas relaciones (Morales y Moya, 1996). Es el momento, por tanto, de especificar las vías de resolución de estos conflictos.

Las definiciones del conflicto son múltiples y diversas. Por ejemplo, Fink (1968) recoge hasta catorce criterios diferentes, a los que algunos autores (Fernández Ríos, 1983) añaden algunos más para discriminar situaciones de conflicto de las de competición. Mack y Sneider (1974) diferencian el conflicto de otras categorías del mismo nivel conceptual (competición, intereses enfrentados, agresividad, hostilidad...). Sin embargo, para Dahrendorf (1979) no es necesario ni deseable distinguir entre conflictos y tensiones, conflictos y disputas, conflicto y competición, y así, incluye bajo la denominación de conflicto todo tipo de interacción antagonista. Ante esta confrontación definicional, algunos autores (Fernández Ríos, 1999) optan por considerar los elementos constitutivos del conflicto: dos o más participantes individuales y/o colectivos, incompatibilidad de metas, búsqueda de poder en cuanto posibilidad de influir un actor sobre la conducta del otro e inexistencia de reglas formales. Desde estos elementos, define el conflicto como:

> «... la existencia de dos o más participantes individuales o colectivos que, al interactuar, muestran conductas internas o externas incompatibles con el fin de prevenir, obstruir, interferir, perjudicar o de algún modo hacer menos probable o menos efectiva la acción de uno a través del otro como consecuencia observable de una incompatibilidad subjetiva de metas, valores, posiciones, medios, estrategias o tácticas que implican el ejercio del poder de uno sobre otro en un ambiente de ausencia, libre interpretación o transgresión de normas» (Fernández Ríos, 1999, pp. 32-33).

Aunque es provechoso considerar en los mismos términos (Deutsch, 1973) diferentes tipos de conflicto (conflicto intra e interpersonal, conflicto intra e intergrupal o intra e internacional), ello no supone que todos estos conflictos sean equivalentes. En el caso concreto que nos ocupa, la mayoría de las personas estaría de acuerdo en que existe conflicto intergrupal cuando los objetivos de ambos grupos son incompatibles (véanse Kruglanski, Bar-Tal y Klar, 1993, p. 46). Este acuerdo, no obstante, no disipa las grandes diferencias que existen entre tipos de conflictos intergrupales. Por ejemplo, Fisher (1993) diferencia entre conflictos de baja y alta intensidad. Kriesberg (1995) nos habla de la dimensión tratable-intratable similar a la de Fisher, pero con un mayor desarrollo teórico. En el polo «tratable» se sitúan aquellos conflictos que los grupos pueden intentar resolver a través de la negociación. En el polo «intratable», los conflictos prolongados (Azar, 1990), es decir, violentos, irreconciliables y con tendencia a la perpetuación.

Son prolongados, tienden a durar más que una generación, muchos intentos previos de superación han fracasado y han dejado sus secuelas. Bar-Tal (1995) nos indica que este tipo de conflictos son de suma cero (la victoria de un grupo equivale a la derrota del otro), giran en torno a necesidades básicas para la supervivencia del grupo y llegan a constituirse como una de las mayores y constantes preocupaciones de los miembros del grupo.

Por lo que se refiere a las vías de resolución de conflictos, las diferentes teorías que hemos analizado en el estudio de las relaciones intergrupales aportan puntos de vista particulares para su resolución. Uno de los primeros psicólogos sociales en investigar si el contacto intergrupal podía servir para atenuar los prejuicios y la hostilidad fue G. W. Allport (1954). Este autor partía de una intuición popular según la cual la base del prejuicio es la ignorancia, por lo que el conocimiento mutuo entre los grupos podría erradicar la hostilidad. El propio Allport consideraba que el contacto debe realizarse bajo determinadas condiciones: *a)* que sea un c*ontacto* frecuente, prolongado y cercano; *b)* orientado hacia la cooperación (el logro de una meta común); *c)* que cuente con el apoyo explícito de las personas que resultan creíbles para los grupos implicados, y *d)* que se dé entre grupos de igual o parecido estatus y poder.

Pero la aplicación de esta medida se encontró con importantes contrariedades. Para empezar, en muchas ocasiones, el contacto, a la vez que mejora el conocimiento del otro grupo, empeora la relación con él al dejar al descubierto diferencias irreconciliables entre unos y otros. Una segunda dificultad es la generalización de los efectos positivos del contacto. Cuando el contacto genera una visión positiva hacia las personas del otro grupo con las que se ha mantenido el contacto, ¿se extiende dicho cambio a las otras personas del grupo con las que no se ha tenido contacto? Las investigaciones realizadas demuestran que la respuesta es negativa. Se han barajado dos razones para explicar la ausencia de generalización: *a)* son contactos interpersonales, es decir, entre personas que se definen en cuanto sujetos, y no intergrupales, y *b)* las personas tienden a considerar como excepciones a los miembros del otro grupo con los que mantienen relaciones positivas y, por tanto, no representativos de su grupo. En este sentido, se propone que los contactos se realicen con personas representativas y que se hagan acentuando la pertenencia grupal.

Desde la *teoría del conflicto realista* se propone la creación de metas supraordenadas para resolver los conflictos. Pero esta medida, como comentamos antes, no está exenta de dificultades, como es encontrar en la vida real metas de esta naturaleza e implicar en una acción conjunta a grupos antagónicos y con una larga trayectoria de enfrentamientos. En consecuencia, esta medida ha de aplicarse en condiciones que garanticen el éxito final de la operación.

Con respecto a la *teoría de los juegos*, la resolución de los conflictos de intereses precisa de procesos de comunicación que permitan establecer una confianza mutua entre las partes, que las interacciones se mantengan y que los participantes sepan qué pueden encontrarse en el futuro. Una vez lograda esa confianza mutua, se abre el periodo de *negociaciones* que permite realizar un intercambio de concesiones recíproco y gradual.

En este proceso de negociaciones se pueden emplear distintas estrategias, como son (Pruitt, 1998) realización de concesiones, dominación (persuadir a la otra parte para que realice concesiones bien a través de argumentos persuasivos, amenazas o compromisos posicionales, «aquí estoy y nadie me mueve») o solución de problemas (encontrar alternativas que satisfagan los objetivos de las dos partes). La elección de estas medidas

depende en buena parte del interés o aspiraciones que tengan los negociadores tanto respecto a sí mismos como respecto a los demás (Munduate y Martínez, 1998). Otra alternativa es que los negociadores realicen un esfuerzo para elaborar una percepción común de la situación, es decir, una construcción conjunta de significados.

Otras tácticas, aparte de las de negociación, empleadas, principalmente en los denominados conflictos mayores, son (Pruitt, 1998): desaceleración del conflicto (tácticas de contienda que son progresivamente menos extremas), realización de iniciativas conciliatorias a cargo de una de las partes, mediación (implicación de terceras partes), arbitraje (una tercera parte toma una decisión o realiza un veredicto que acuerdan acatar los contendientes), consultoría de una tercera parte (ayuda de consultores y expertos), mantener la paz (empleo de una tercera parte de medidas de fuerza y de amenaza, por ejemplo, la ONU en litigios internacionales), diseño y empleo de sistemas para controlar el conflicto (utilización de programas para resolver el conflicto).

Las principales medidas derivadas de la teoría de la *identidad social* inciden en los procesos cognitivos que intervienen en las relaciones intergrupales. Entre éstas caben destacar:

— La *descategorización*, es decir, redefinir a los miembros del exogrupo como sujetos proporcionando información personalizada para así eliminar las barreras que crean las categorías; se hace hincapié en la identidad personal frente a la identidad social.
— La *recategorización en un grupo único*, consiste en focalizar la atención en una categoría de identificación supraordenada que incluya endogrupo y exogrupo en una única representación de grupo social.
— El *cruce de categorías*, que parte del supuesto de que las personas pertenecen de forma simultánea a varias categorías que se solapan. La categoría que diferencia a dos grupos entre sí se cruza con otra categoría que contiene características comunes a ambos grupos y que resulta tanto o más destacada e importante que la anterior. El cruce de categorías puede ser importante para reducir los prejuicios y la discriminación debido a que todos los grupos están constituidos por categorías que se solapan parcialmente. El riesgo que se corre con esta técnica es que en vez de cruzarse con la anterior se sume a ella (doble categorización), por lo que se intensifica el sesgo endogrupal (Urban y Miller, 1998).

Recientemente, Hewstone y Lord (1998) han recopilado una serie de medidas entre las que se incluyen las siguientes: el sujeto necesita comportarse positivamente, necesita ser un sujeto típico del exogrupo, el aspecto en el que sobresale tiene que ser percibido como representativo del grupo, no se debe dar información individualizada sobre el sujeto que reste valor a aquello en lo que sobresale y el sujeto debe estar asociado fuertemente con el grupo al que pertenece.

Pettigrew (1998) plantea una propuesta de integración de las medidas aquí enumeradas en un proceso de tres fases. En la primera fase, el contacto inicial, se realiza una *descategorización* con el fin de reducir los rasgos salientes de las categorías y conseguir de esta forma una atracción debido a la similaridad. En la segunda fase, *establecimiento de contacto*, una vez desaparecido el miedo y la ansiedad inicial, se realiza una *categorización saliente* que permite realzar los rasgos más destacados. En la tercera fase, la fase final, se constituye un grupo reunificado a través de una *recategorización* adoptan-

do una categoría inclusiva que realce las similitudes entre los sujetos y difumine la división «nosotros-ellos».

Otros desarrollos teóricos también han tratado de integrar las propuestas de varias de las teorías mencionadas. Taylor y Moghaddam (1987), ampliando un trabajo anterior de Taylor y McKirnan (1984), intentan integrar la teoría del conflicto realista con la visión del conflicto que aporta la teoría de la identidad social mezclando aspectos micro y macrosociales. Fisher (1993) también nos propone un modelo integrador de variables de distinto nivel (individual, grupal, intergrupal) que convergen en la generación del conflicto intergrupos. Estos dos modelos, aunque muy diferentes entre sí, coinciden en su objetivo de poner un cierto orden a la multitud de datos empíricos y esfuerzos teóricos sobre el conflicto intergrupal. De ahí el motivo que les dediquemos una mayor extensión.

El modelo de Taylor y Moghaddam

Este modelo propone que todas las relaciones intergrupales pasan por los mismos estadios evolutivos, ordenados temporalmente y de carácter cíclico, en cada uno de los cuales el grupo dominador hace uso de diferentes tipos de tácticas y el grupo desfavorecido, según la percepción (procesos de atribución y comparación) del contexto intergrupal, exhibirá distintos tipos de comportamiento.

Este modelo descansa sobre tres supuestos básicos. El primero es la desigualdad de origen entre los grupos sociales, encontrándonos así con un grupo superior y dominador y otro inferior y dominado. El segundo es que tal desigualdad social marca profundamente las relaciones entre ambos grupos, hasta tal punto que éstas giran en torno a ella. Y el tercero es que el conflicto es inevitable, aunque no inmediato, ya que es considerado como el producto final de una serie de procesos encadenados entre sí. Junto a estos supuestos se señalan dos procesos psicosociales que desempeñan un papel relevante en la relación entre los grupos: los procesos de atribución y de comparación social.

En el primer estadio, el de las *relaciones intergrupales estratificadas y rígidas,* los grupos (dominante-desfavorecido) están separados por barreras impermeables. El criterio de pertenencia grupal es una característica adscrita (por ejemplo, la etnia, la clase social) y es aceptado por los dos grupos. Las comparaciones intergrupos se consideran ilegítimas y sólo se permiten las interpersonales. En cuanto a los procesos atribucionales, encontramos atribuciones autoderogatorias en las personas del grupo dominado, atribuyen su inferioridad a características inherentes a su propio grupo. El grupo superior, por su parte, utiliza como estrategia la propaganda intensiva sobre la inferioridad del grupo dominado.

La aparición del segundo estadio, *emergencia de la ideología social individualista*, se debe a cambios objetivos de la situación global que apoyan la creencia de que la condición de cada persona depende de sus capacidades y esfuerzos individuales. Las comparaciones son interpersonales y las atribuciones autoinculpatorias. Las fronteras entre grupos ya no parecen infranqueables (aunque erróneamente), por lo que el grupo superior se ve obligado a modificar sus estrategias de dominación. Éste atribuye el bajo estatus del grupo dominado a su baja capacidad y a la falta de esfuerzo, contraponiendo sus escasos logros con los elevados niveles que alcanza el grupo superior. De esta forma, el grupo dominador elude su responsabilidad en la creación de barreras sociales.

Las comparaciones sociales siguen siendo interindividuales y están en consonancia con las atribuciones que se hacen. En el caso del grupo dominado, éstas son autoincul-

patorias. Los sujetos de estos grupos explican su posición inferior porque sus aportaciones son menos valiosas que las de las personas que ocupan escalones superiores, legitimando, sin pretenderlo, que el estatus social depende de la capacidad y el esfuerzo de cada individuo.

En el tercer estadio, *movilidad social individual*, se rompen las fronteras grupales, aunque es una ruptura parcial y limitada. Es decir, sólo los miembros mejor dotados del grupo dominado, que destacan por su talento y gran capacidad, se atreven a realizar comparaciones con personas del grupo superior e intentan acceder al mismo, ya que consideran tener elevadas probabilidades de satisfacer los requisitos de ingreso. Taylor y Moghaddam no especifican las tácticas que utiliza el grupo superior, pero bien podemos suponer (Morales y Moya, 1996) que son la supervisión y la cooptación. Es decir, las personas del grupo superior primero han de cerciorarse de que sus capacidades son reales, y de ser así, tratarán de incorporarlas y asimilarlas intentando que renuncien a su identidad grupal de partida.

Con estas estrategias se cubren dos objetivos. Primero, el grupo dominado se divide en dos, los que pueden y los que no pueden mejorar. Y segundo, se fortalecen las atribuciones y las comparaciones sociales. Así, los que ascienden atribuirán su éxito a su propia valía, mientras que los que permanecen pensarán que no pueden progresar por falta de capacidad, que es precisamente lo que pretende el grupo superior. Las comparaciones siguen siendo interindividuales, incluso las que realizan las personas más capacitadas del grupo dominado.

El cuarto estadio, *toma de conciencia*, es, posiblemente, el de mayor interés desde un punto de vista psicosocial. Tiene lugar el conflicto sociocognitivo. Se constata el rechazo por parte del grupo superior de muchas personas del grupo dominado que han realizado el esfuerzo por mejorar, lo que desencadena el conflicto entre grupos. Las estrategias que utiliza el grupo superior son: *a)* la asimilación plena de los triunfadores del grupo inferior; *b)* la propaganda en que muestra esta asimilación como evidencia de que el sistema funciona y de que es justo, y *c)* la utilización de las personas que han ascendido como líderes del grupo dominado.

A pesar de estas estrategias, el grupo dominado está dispuesto a contrarrestar estos efectos de manipulación y desmoralización desde tres momentos importantes. Primero, *reinterpretación positiva del rechazo*. En vez de recurrir a atribuciones autoinculpatorias para explicar su fracaso, acusan al grupo superior de injusticia. Por primera vez aparece la comparación intergrupal, son «ellos» los que nos ponen a «nosotros» en una situación inferior. Segundo, el descubrimiento de la fuerza de la solidaridad intragrupal como consecuencia del paso anterior, que permitió el cambio de percepción interpersonal a intergrupal. El grupo dominado atribuye el fracaso a la pertenencia categorial y a la existencia de fronteras infranqueables, consecuencia de la discriminación que ejerce el grupo dominante. De aquí se deriva que la mejora tiene que ser de todos y que la acción para contrarrestar el daño tendrá que ser colectiva (reinterpretación positiva del rechazo). Tercero, se desarrolla una solidaridad interna y se promueve una ideología de cambio social que gira en torno al descubrimiento del «verdadero» criterio de división en grupos jerarquizados. Las explicaciones del grupo superior son descartadas y sustituidas por otras donde la injusticia del sistema social y el interés propio del grupo dominante, que es puesto a descubierto, son el tema central. Este proceso culmina, si tiene éxito, con una toma de conciencia colectiva por parte del grupo inferior.

Por último, en el quinto estadio, el de las *relaciones competitivas* o conflicto abierto y declarado, las comparaciones que realiza el grupo dominado son plenamente intergrupales. Atribuye su subordinación del pasado a estrategias de dominación utilizadas por el grupo dominante y comienza a desarrollar expectativas positivas respecto a la posibilidad de logros futuros.

Los posibles resultados del conflicto entre grupos que se desencadenan en este estadio son, según Taylor y Moghaddam: *a)* si el resultado de las estrategias utilizadas por el grupo dominado se salda con el fracaso, existe una vuelta a estadios anteriores, volviendo a comenzar el ciclo, y *b)* de no ser así, los grupos pueden llegar a ser relativamente iguales en estatus y poder, manteniendo una competición abierta aunque diferente a la del quinto estadio.

La principal observación que hay que hacer a este modelo es que, teniendo en cuenta la heterogeneidad de los conflictos, resulta dificil aplicar este mismo esquema a todos los conflictos.

El modelo de Fisher

A diferencia de Taylor y Moghaddam, Fisher (1993) parte de una base más amplia y no se limita a la teoría del conflicto realista y a la teoría de la identidad social. Al recoger un mayor número de elementos de análisis (nivel individual, grupal e intergrupal), un mayor número de variables (antecedentes del conflicto, orientaciones del conflicto, procesos y resultados) y considerar un tercer factor, los momentos del conflicto (escalada, reciclaje y resolución), resulta ser un modelo mucho más integrador que el de los otros autores, aunque está algo más alejado de la investigación empírica que se hace realmente, de ahí que su debilidad radique en que no esté avalado por investigaciones destinadas a demostrar su ajuste a la realidad.

No obstante, a pesar de esta debilidad, realiza algunas aportaciones de interés que es preciso destacar (Morales y Moya, 1996). En primer lugar, su consideración de que la teoría del conflicto realista se centra sobre todo en el conflicto entre grupos de estatus igual o parecido. Segundo, la defensa que hace de la idea de que la teoría de la identidad social alude, más bien, al conflicto entre grupos de estatus diferente. Tercero, la incorporación de su punto de vista según el cual ambas teorías tienden, a la larga, a converger. Cuarto, la consideración de que el conflicto permanente genera el síndrome de etnocentrismo. Y, por último, que el conflicto tiende a escalar.

Según Fisher, el etnocentrismo ocupa un lugar estratégico en el proceso generativo del conflicto intergrupos. Por una parte, es el resultado de una serie de procesos previos. Por otra, es el que pone en marcha otros procesos que van a depender de él y es, en definitiva, el sustrato del conflicto. Siguiendo la trayectoria de su modelo (*ob. cit.*, p. 115), el punto de partida, una orientación mutuamente competitiva en los grupos, produce una percepción de amenaza que desemboca en etnocentrismo, tras lo cual las relaciones entre grupos se caracterizan por hostilidad exogrupal, desconfianza mutua y solidaridad endogrupal.

Del etnocentrismo surge, como algo inevitable, la escalada del conflicto a través de una serie de procesos que tienen su origen en dicho etnocentrismo: comunicación ineficaz entre los grupos, ausencia de coordinación, perfeccionamiento de las tácticas competitivas y una reducción de la productividad grupal, debido a la dispersión de fuerzas que para el grupo supone el tiempo que dedica a competir con el otro grupo.

Estos planteamientos llevan a Fisher a proponer los medios para proceder a la desescalada del conflicto. Según él, tiene que haber alguna interacción mutuamente cooperativa entre los grupos capaz de reducir la desconfianza y de ofrecer buenos resultados para ambos para generar sentimientos de justicia distributiva y una satisfacción con los resultados obtenidos por el propio grupo. La clave está, para Fisher, en que la cohesión endogrupal aparezca vinculada a lo que obtiene el propio grupo y no, como anteriormente sucedía, a lo que no obtiene el grupo rival. De esta forma se consigue aumentar la estima grupal.

Otros autores, como Kelman (1992), recomiendan formar a las personas para ser directivos más efectivos del conflicto intergrupal. Johnson y Johnson (1994) también crearon un programa de gestión del conflicto, pero para estudiantes más que para líderes internacionales. La evaluación del programa por estos autores nos indica reducciones importantes en problemas disciplinarios después de la formación, así como aumentos en logros académicos. Lindskolds (1986), en su modelo de *iniciativa graduada y recíproca en la reducción de la tensión* (GRIT), nos aporta métodos de gestión del conflicto en situaciones extremadamente hostiles. Este modelo clarifica las dificultades inherentes en establecer confianza mutua entre las partes que han estado implicadas en un conflicto prolongado. Aunque algunos de los estadios propuestos no son aplicables a todos los conflictos, la importancia de clarificar intenciones, hacer concesiones y establecer reciprocidad son relevantes para casi todos los conflictos transitorios.

Tras la revisión de la literatura realizada como los datos obtenidos en los estudios que analizan el tema, evidenciamos la necesidad de tratar el conflicto desde una perspectiva amplia que resalte los aspectos positivos que puede tener para el desarrollo del grupo y para sus resultados. La aproximación tradicional al análisis del conflicto grupal lo hacía desde el supuesto carácter negativo del conflicto. Las personas se sienten incómodas cuando surgen diferencias; el conflicto puede hacer que las personas disminuyan su participación, se sientan menos satisfechas con el grupo; puede disminuir la cohesión y la probabilidad de mantenerse en el grupo (Levine y Moreland, 1990). No obstante, desde una aproximación alternativa, se subraya los aspectos constructivos del conflicto, ya que se fomenta la divergencia, la diversidad de opiniones, la consideración de múltiples puntos de vista, la heterogeneidad, las minorías, etc. Por tanto, «será necesario desarrollar el conflicto en los grupos y enseñar a afrontarlo de manera constructiva y creativa en lugar de enseñar a evitarlo» (Peiró y colaboradores, 1999).

LECTURAS RECOMENDADAS

Apfelbaum, E. (1989): «Relaciones de dominación y movimientos de liberación. Un análisis del poder entre los grupos», en F. Morales y C. Huici (eds.), *Lecturas de psicología social*, páginas 262-295, Madrid, UNED.

Tajfel, H., y Turner, J. C. (1989): «La teoría de la identidad social de la conducta intergrupal», en F. Morales y C. Huici (eds.), *Lecturas de psicología social*, pp. 225-260, Madrid, UNED.

Bourhis, R. Y., y Leyens, J. P. (1996): *Estereotipos, discriminación y relaciones entre grupos*, Madrid, McGraw-Hill.

Munduate, L., y Martínez, J. M. (1998): *Conflicto y negociación*, Madrid, Pirámide.

Morales, J. F., y Yubero, S. (1999): *El grupo y sus conflictos*.

Bibliografía complementaria

Abrams, D., y Hogg, M. A. (1999): *Social identity and social cognition*, Malden, MA, Blackwell.

Axelrod, R. (1996): *La evolución de la cooperación: el dilema del prisionero y la teoría de juegos*, Madrid, Alianza.

Brewer, M. B., y Brown, R. J. (1998): «Intergroup relations», en D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology*, vol. 2, 4.ª ed., pp. 554-594, Nueva York, McGraw-Hill.

De Dreu, C. K. W.; Harinck, F., y colaboradores (1999): «Conflict and performance in groups and organizations», en R. Cooper y Robertson (eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, vol. 14, pp. 369-414.

Doosje, B.; Ellemers, N., y Spears, R. (1999): «Commitment and intergroup behaviour», en N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content*, páginas 84-106, Oxford, UK, Blackwell Publishers.

Echebarría, A., y Valencia, A. (1996): «Procesos inter e intragrupales: influencia del contexto intergrupal sobre la dinámica intragrupal», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, Barcelona, Plural.

Fisher, C. D., y Gittelson, R. (1983): «A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity», *Journal of Applied Psychology, 68,* 320-333.

Fisher, R. J. (1990): *The social psychology of intergroup and international conflict resolution*, Nueva York, Springer-Verlag.

Fisher, R. J. (1993): «Towards a social psychological model of intergroup conflict», en K. S. Larsen (ed.), *Conflict and social psychology*, Oslo, Prio Sage.

Fisher, R. J. (1993): «Towards a social psychological model of intergroup conflict», en K. S. Larsen (ed.), *Conflict and social psychology*, pp. 109-122, Londres, Sage.

Foddy, M.; Smithson, M.; Schneider, S., y Hogg, M. (1999): *Resolving social dilemmas*, Filadelfia, PA, Psychology Press.

Hewstone, M., y Lord, C. G. (1998): «Changing intergroup cognitions and the reduction of intergroup bias», en C. Sedikides, J. Schopler y C. A. Insko (eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior,* Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.

Jetten, J.; Spears, R., y Manstead, A. S. R. (1997): «Distinctiveness threat and prototypicality: Combined effects on intergroup discrimination and collective self-esteem», *European Journal of Social Psychology, 27*, 635-657.

Jetten, J.; Spears, R., y Manstead, A. S. R. (1999): «Group distinctiveness and intergroup discrimination», en N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content*, pp. 107-126, Oxford, UK, Blackwell Publishers.

Kruglanski, A. W.; Bar-Tal, D., y Klar, Y. (1993): «A social cognitive theory of conflict», en K. S. Larsen (ed.), *Conflict and social psychology*, Oslo, Prio Sage.

Pettigrew, T. F. (1998): «Intergroup contact theory», *Annual Review of Psychology, 49*, 65-85.

Pruitt, D. G. (1998): «Social conflict», en D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology*, vol. 2, 4.ª ed., Nueva York, McGraw-Hill.

Sedikides, C.; Schopler, J., e Insko, C. (1998): *Intergroup cognition and intergroup behavior,* Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.

Vinyamata, E. (1999): *Manual de prevención y resolución de conflictos*, Barcelona, Ariel.

CAPÍTULO **17**

Ámbitos de aplicación grupal

17.1. INTRODUCCIÓN

El dilema «básico *versus* aplicado» ha suscitado mucha polémica en el campo de las ciencias sociales. Las diferentes posturas habidas en torno a este tema podemos delimitarlas en tres grupos: los que defienden una clara delimitación, los que subrayan una mínima diferenciación y, por último, los que niegan que exista realmente distinción entre ambas.

En la línea de diferenciar lo básico de lo aplicado, pero de forma algo más flexible a la postura de Valera (1971, 1975), Bickman (1980) fundamenta esta diferenciación en una serie de aspectos: el propósito, el método, el contexto y el rol del investigador. Para el investigador básico, lo importante es llegar a la comprensión de la realidad social. Utilizando para ello habitualmente un método único, establece cuáles son sus temas de interés y su trabajo se desarrolla en ámbitos académicos o en laboratorios. El investigador aplicado, por su parte, se centra en la resolución de problemas inmediatos y acucientes que no se eligen en función de sus intereses; trabaja en situaciones naturales y no puede fijarse sus objetivos ni hacer una planificación de su actuación de forma discrecional.

Un segundo grupo de autores, sin negar la distinción básico *versus* aplicado, intentan minimizarla al máximo. Hollander (1978), junto con Saxe y Fine (1980) y Kidd y Sacks (1980), son claros representantes. Para Hollander, aun aceptando la distinción entre lo básico y lo aplicado, ambas perspectivas se complementan con bastante frecuencia. Lo básico es útil como guía para el trabajo aplicado, aunque no aclara cómo se relaciona e interactúa lo aplicado con la investigación básica. Para Saxe y Fine, la diferencia está en el grado de rigor metodológico que aplican unos y otros; potenciado y desarrollado cuidadosamente por los investigadores básicos, pero bastante olvidado por los investigadores aplicados. Kidd y Sacks señalan que las diferencias se reducen al contexto donde unos y otros realizan su actividad, resultando inexistente dicha diferencia en aquellos que se mueven en uno y otro tipo de actividad.

El tercer grupo niega que exista realmente distinción entre lo básico y lo aplicado. Proshansky (1976, 1981), Gergen (1982) y Gergen y Basseches (1980) figuran entre los

autores más representativos de este grupo. En el extremo de la postura de este grupo se encuentra Proshansky, quien defiende que lo único posible es realizar investigaciones psicosociales aplicadas y desde ellas se podrían sacar algunos principios, al menos parcialmente, aplicables a otras situaciones. Gergen sostiene que no se pueden establecer principios generales de carácter estable debido a la no acumulación de conocimientos dada la variabilidad de los fenómenos sociales en el tiempo. La gran dificultad está en pasar de los principios teóricos a las aplicaciones prácticas, que puede estar claro en las ciencias físiconaturales, pero no en las ciencias sociales y de la conducta.

Al margen de estas discusiones, nuestra postura al respecto es clara y contundente. No puede desarrollarse una psicología de los grupos *aplicada* al margen de los contenidos de la psicología de los grupos *básica*, o suavizando un poco las cosas, resultaría extraordinariamente empobrecedor tal intento. Nos satisface saber que no estamos solos en el empeño. Con este planteamiento de fondo es con el que tenemos que ubicarnos para el análisis de la aplicabilidad de la psicología de los grupos.

Un análisis pormenorizado de los distintos ámbitos de aplicación de la psicología de los grupos sobrepasaría con creces los límites de esta revisión. Además, como nos recuerda González (1997), «es conveniente distinguir entre los objetivos de la aplicación grupal o ámbitos de aplicación y los contextos sociales o campos de aplicación, donde se desarrollan las intervenciones» (p. 167). Los primeros responden, fundamentalmente, a objetivos relacionados con la educación (formativos), estructuración y producción (organizacionales) y cambio personal (terapéuticos). En cuanto a los campos de aplicación, existe una gran diversidad y se encuentran en permanente desarrollo, puesto que pueden abarcar todas las instancias de actividad social: institucional, escolar, bienestar social, atención sanitaria, servicios sociales integrados, organizaciones, problemas sociales, etc. Por ello, el currículo de la formación de los psicólogos sociales ha de incluir la oportunidad de llegar a formarse a la vez como científico y como práctico de los grupos.

Con el objetivo de presentar una visión completa del estado actual del campo de aplicación grupal, realizamos un estudio bibliométrico entre los años 1970 y 1999. Para este análisis utilizamos exclusivamente la base informatizada de datos bibliográficos del Psychological Abstracts (Psyc-LIT). Este análisis tiene planteamientos metodológicos y estructurales muy similares a la investigación realizada por González (1993), si bien el periodo analizado por nosotros es sumamente más amplio, lo que derivó en un mayor número de referencias a analizar, de las 5.668 encontradas por González en el periodo 1986-1991 a las 22.446 referencias en los treinta últimos años, utilizando como criterio de selección que el término «grupo» apareciera como descriptor en la referencia.

Para categorizar la producción en diversas áreas aplicadas se consideraron aquellas con mayor tradición en la literatura de la psicología de los grupos: área de clínica y salud, área de bienestar y problemas sociales, área organizacional y área educacional. La asignación de los trabajos a una de estas categorías se realizó en base a los descriptores. Un gran número de descriptores son fácilmente asignables a una u otra área. No obstante, también existen descriptores que podrían ser asignados a más de una categoría. Por ejemplo, el descriptor drogas podría clasificarse tanto en el área de problemas sociales como en el área de salud. Al hacer la clasificación, se ha primado la dimensión funcional sobre la estructural de los descriptores, también se ha considerado el orden en que aparece el descriptor dado que revela una jerarquización sobre la temática a tratar. Clasificados los descriptores en las áreas de aplicación, se procedió al recuento de los porcentajes totales de cada área (38,97 por 100 en el ámbito clínico, 25,55 por 100 en el de

las organizaciones, 20,90 por 100 en el de bienestar y 14,58 por 100 en el educativo). El resultado es la distribución mostrada en la Figura 17.1.

Claramente se observa un predominio del área clínica. Respecto al área organizacional, hay que destacar el fuerte despegue que ha experimentado en la última década. Las áreas de bienestar social y educativa presentan una evolución similar, si bien esta última presenta un fuerte impacto en los últimos diez años. En el análisis que sigue hemos agrupado las áreas clínica y de bienestar social en una única área que hemos denominado área de la salud, que pensamos está más acorde con las perspectivas actuales.

17.2. LOS GRUPOS EN EL ÁREA DE LA SALUD

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el término «salud» es definido como «un estado de bienestar físico, psicológico y social y no solamente la ausencia de enfermedad». El concepto de salud, por tanto, se basa en el *estado de bienestar*. El conjunto de estos «bienestares» (físico, psicológico y social) nos daría el *bienestar general* o *welfare*. Este término anglosajón supone una *calidad de vida socializada*. En íntima relación con el bienestar se encuentra, por tanto, la *calidad de vida*.

La OMS, en 1994, definió la calidad de vida como «percepción personal de un individuo de su situación de vida dentro del contexto cultural y de valores en que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, valores e intereses». La diferencia entre ambos términos es ambigua y en múltiples ocasiones se emplean indistintamente. Rodríguez-Marín y colaboradores (1993, p. 23) definen el bienestar *social* como «el componente de la calidad de vida de una colectividad que, junto con el bienestar económico y psicológico, configura el bienestar total de la colectividad y de los individuos que forman parte de esa colectividad». En general, el bienestar social «se entiende en término socioeconómicos, pertenece a la esfera sociopolítica y protege los intereses y necesidades básicas de los individuos de una sociedad» (Martínez-Taboada y Palacín, 1997, p. 275).

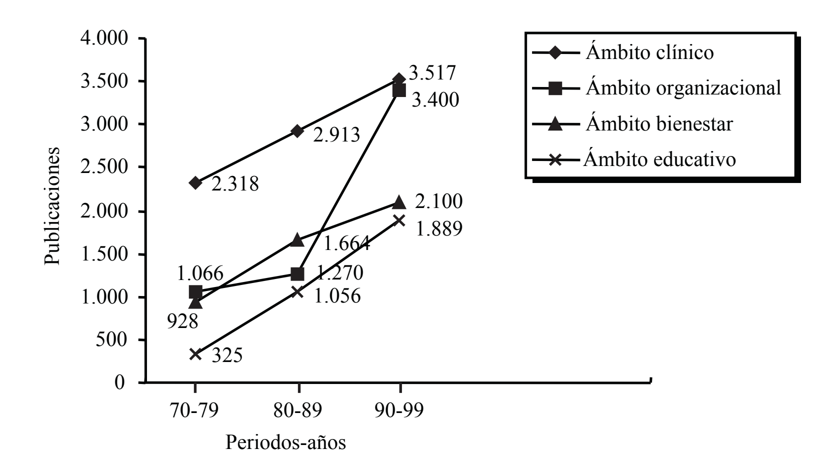


Figura 17.1. Trabajos publicados en los ámbitos aplicados de la psicología de los grupos

Para superar la visión mercantilista del bienestar social que en muchas ocasiones se ve reflejada, el concepto de calidad de vida explicita las condiciones (objetivas y subjetivas) de vida de los individuos (Blanco y Chacón, 1985). Por tanto, el término calidad de vida representa un amplio espectro desde las necesidades vitales básicas a las asociadas con la plenitud personal, por lo que podemos deducir que no todos los «bienestares» tendrán el mismo orden jerárquico a la hora de mejorar la calidad de vida. O mejor aún, dado que la calidad de vida está en función de una multiplicidad de factores (físicos, materiales, sociales, psicológicos), niveles óptimos en todos esos factores conformarán una calidad máxima. Cuando esto no es posible, la mejora en alguno de ellos potenciará en cierto grado la calidad de vida relativa (Martínez-Taboada y Erro, 1995).

Comenzamos hablando de salud y hemos terminado haciéndolo con el término calidad de vida, y es que «cada vez más profesionales de la salud de diversas especialidades y disciplinas son conscientes de que uno de los objetivos principales [...] es mejorar la calidad de vida de los pacientes. Intensificar la calidad de vida es tan importante como otros muchos objetivos de la salud y cuidados médicos, tales como prevenir, curar, aliviar síntomas o dolor, prevenir complicaciones, proporcionar atención humana y prolongar la vida» (cfr. Martínez-Taboada y Palacín, 1997).

La aportación que desde la psicología de los grupos se puede hacer a la promoción, prevención, tratamiento, recuperación e intervención de la salud, bienestar social o calidad de vida, como queramos llamarlo, es incuestionable. Los grupos, como sistemas sociales, desempeñan un papel importante en los múltiples ámbitos de la salud, así como en los procesos de interacción e integración que los usuarios tienen con las instituciones que representan a estos ámbitos. En estos contextos, las intervenciones grupales tratan de optimizar los recursos de apoyo social bien utilizando redes de apoyo ya existentes o bien promoviendo nuevos vínculos sociales (López-Cabanas y Chacón, 1997). Por lo general, los grupos de intervención en este área de la salud se han clasificado desde tres orientaciones: los grupos terapéuticos, los grupos de apoyo y de autoayuda.

Los grupos terapéuticos

Bajo el término *grupos terapéuticos* integramos diferentes tipos de grupos que responden a las distintas formas de aplicación de la práctica clínica (Corey, 1996; Kaplan y Sadock, 1996) —como pueden ser la terapia familiar (grupo familiar), terapia analítica de grupo (grupo analítico), comunidades terapéuticas (por ejemplo, grupos de alcohólicos y drogodependientes), etc.— y que, de forma general, se han dado en denominar grupos terapéuticos. El ámbito de aplicación, por tanto, no se ciñe exclusivamente a las categorías psiquiátricas, sino al concepto de grupo clínico en su conjunto, que es más amplio que el de grupo psicoterapéutico (Zorán, 1994). Esta amplitud en los límites nos permite considerar distintos procedimientos grupales, inspirados en diferentes tradiciones psicológicas, como la psicodinámica, la gestáltica, la sistémica o la cognitiva, y diversas modalidades de intervención orientadas al individuo, las relaciones o las instituciones.

El origen de estos grupos puede ser tan antiguo como la humanidad misma, pues ya «los líderes tribales y religiosos se servían del entramado social para promover curaciones y cambios de conducta mucho antes de que existieran los profesionales de la salud mental» (Scheidlinger, 1996, p. 2). Sin embargo, es a lo largo del siglo XX cuando se desarrolla y se consolida la historia de la terapia de grupo. Siguiendo a Mackenzie (1992),

distinguimos tres periodos. Un primer periodo, de *formación,* que se extiende desde 1905 hasta 1967. Un segundo periodo, de *expansión*, comprendido entre 1952 y 1967. Y un tercer periodo, de *consolidación*, entre 1968 y 1981.

Suele fijarse en 1905 el origen de los grupos terapéuticos a partir del trabajo de Pratt con grupos de tuberculosos, quien los utilizó por primera vez para acelerar su recuperación física. Pratt (1908) reunía semanalmente a estos enfermos en clases para informarles sobre características de higiene y tratamiento de la enfermedad a la vez que fomentaba su participación e implicación a través de preguntas y respuestas. Su técnica se basaba en el fomento de los sentimientos de rivalidad, emulación y solidaridad del grupo y en la atribución al terapeuta del rol parental idealizado para estimular la identificación del enfermo con el médico.

Más tarde, Pratt (1922) extendió sus métodos a otros pacientes, como diabéticos y cardiópatas, y pronto fue seguido por colegas suyos como Chapel y Buck, quienes utilizaron pacientes ulcerosos e hipertensos, respectivamente, y por Marsh y Lazell, quienes lo aplicaron a pacientes psiquiátricos. Todos ellos, con pequeñas variantes, seguían un enfoque didáctico y represivo, fundamentaban su técnica en el premio o castigo en función de la sumisión a los dictados del médico. Como subraya Martí Tusquests (1976), con este método se buscaba la solidaridad del grupo para obtener fines terapéuticos secundarios.

Hay que indicar la fecha de 1931, con la introducción del término de *psicoterapia de grupo* por Moreno, como el inicio del comienzo de la expansión de los grupos terapéuticos. Con esta expresión, Moreno hace referencia al método sociométrico para reclasificar a los prisioneros. Otros términos también fueron introducidos por él, como *encuentro* y *comunicación interpersonal*, pero fue con el desarrollo de la técnica conocida como *psicodrama* como Moreno alcanzó un reconocimiento universal en el campo de las terapias de grupo. En la introducción a su cuarta edición de *Psicodrama* (Moreno, 1972) subraya la profunda conexión entre el psicodrama y la psicoterapia de grupo y entre ésta y la terapia familiar; la familia es un grupo con el que se puede trabajar. No debemos negarle el mérito de haber trasladado el *locus* de la terapia del individuo al grupo. Muchos autores, entre los que se encuentran Menarini y Pontalti (1994), han retomado recientemente estas ideas.

Junto a la figura de Moreno hay que señalar otra figura de incuestionable realce: Sigmund Freud, si bien no trabajó nunca con grupos terapéuticos (Caparrós, 1993). Si aquí es nombrado es por ser el fundador del psicoanálisis y por la influencia que esta teoría ejerció en la terapia de grupo a través de autores como Bion, Foulkes, Thelen, Bennis y Shepard, etc. En todos ellos, con más o menos énfasis, encontramos los supuestos de las terapias analítico-grupales como importancia de la comunicación verbal, la curación individual como objetivo último y el grupo como instrumento terapéutico a través de técnicas como el uso de la libre discusión flotante, el análisis del material producido por el grupo y la atención no sólo al contenido manifiesto, sino también al inconsciente (Villegas, 1997).

Dentro del marco de los cambios socioculturales que se produjeron en la década de los sesenta, particularmente en Estados Unidos, cabe señalar la evolución que experimentaron los grupos terapéuticos hacia los *grupos de crecimiento personal* o *grupos de encuentro*. Sus antecedentes los encontramos en los grupos T, también conocidos como laboratorios de entrenamiento social, fundados por Bradford y Lippitt en 1946 e inspirados en K. Lewin, que nacieron con una finalidad ajena a los propósitos terapéuticos.

Uno de estos «laboratorios de entrenamiento», situado en Esalen, California, se fue gradualmente especializando en este tipo de grupos de crecimiento personal, que algunos de sus líderes denominaron «terapia de grupo para gente normal» (Wechsler, Messarik y Tannembaum, 1962).

Como su propio nombre indica, no se trata de grupos destinados a la curación propiamente dicha, sino al crecimiento: aportar nuevas experiencias que posibilitaran el renacimiento y reeducación de un sector social especialmente sensible a las propuestas de promoción personal que no encontraban en su vida cotidiana. Principalmente iban dirigidos a personas de clase media alta. Inspirados también en Moreno, estos grupos pretenden conseguir dichos objetivos a través de diferentes técnicas, no sólo la expresión verbal, que en ocasiones es un obstáculo para ponerse en contacto con las emociones, sino principalmente a través de la catarsis emocional, la expresión corporal, el arte, el masaje sensitivo o los ejercicios bioenergéticos. En definitiva, todo aquello que permite al individuo llegar a la raíz de sus experiencias. Algunos autores representativos de este movimiento son Fritz Perls, para quien este tipo de grupos ofrece «la posibilidad de abandonar la mente y vivir con los sentidos»; William Shutz, quien introdujo el uso masivo de técnicas no verbales, y Bernard Gunther, quien acentuó el papel del cuerpo y los sentidos en la experiencia humana.

Con el transcurrir del tiempo, algunos de estos grupos fueron evolucionando hacia una dimensión más religiosa y transpersonal propia de una psicología humanista. En palabras de Moreno (1960), «¿qué compensación podría ofrecer la psicoterapia si no hubiera un sentido último a la vida?». Esta dimensión transpersonal siguió dos tendencias principales, una de carácter místico o teísta, inspirada en la religiosidad oriental y que supuso la incorporación de técnicas orientales como la meditación zen o el yoga y representada por autores como Alan Watts o Stanislav Grof, y otra, más laica y secular, inspirada en el socialismo humanista, particularmente de Fromm. Esta controversia entre humanismo secular y teísta terminó por decantarse hacia una fusión *panteísta* de lo transpersonal.

También bajo la denominación de psicología humanista hemos de hacer referencia, principalmente, a los *grupos de encuentro*, fomentados por Carl Rogers (1980); la terapia grupal, concebida por Perls y conocida como *terapia gestáltica;* el *análisis transaccional*, desarrollado por Berne, etc.

En las últimas décadas, el trabajo en grupos de terapia ha sido objeto de interés de otros modelos. Así, por ejemplo, los modelos conductuales, cognitivo-conductuales y cognitivos también se han centrado en los grupos como objetivo de terapia (Bellack y Hersen, 1995). Meichenbaum (1994) explicita algunas de las ventajas de los tratamientos en grupo, en su caso referidas a pacientes supervivientes al incesto infantil: reexperiencia compartida de los traumas; reducción del aislamiento; sentimiento de legitimidad, comunidad y apoyo; reducción de los sentimientos de estigmatización; incremento del apoyo social; disminución de la culpabilidad, etc. Como ámbitos de intervención desde estos modelos teóricos caben señalar, entre otros, desensibilización sistemática en grupo, grupos de autocontrol, grupos para parejas o familias, grupos para personas que presentan angustia ante las situaciones sociales, etc.

En resumen, cabe decir, por tanto, que la aplicación terapéutica de los grupos posee una gran variedad de formas inspiradas en distintas tradiciones o corrientes psicológicas. En el Cuadro 17.1 se presenta a modo de resumen estas orientaciones y los autores más representativos de cada una de ellas.

Cuadro 17.1. Principales orientaciones en terapia de Grupo (cfr. Alcover, 1999, p. 392)

Orientaciones		Autores
Psicodinámica	Psicoanálisis clásico	Bion, Thelen, Ezriel, Bennis y Shepard
	Grupoanálisis	Foulkes, Rivière, Anzieu, Kaës
Sociométrica	Psicodrama clásico	Moreno, Jennings
	Psicodrama analítico	Anzieu, Ancelin-Schützenberger
Güestáltica		Perls, Rogers, Polster
De los grupos de encuentro		Rogers, Schutz
Bionergética		Reich, Lowen
Del análisis transaccional		Berne, Harris
Conductuales; cognitivo-conductuales		Ellis, Wessler, Hollander, Kazaoka, Meichenbaum

Analizada brevemente la historia (para una revisión más extensa, véanse, por ejemplo, Corey, 1996; Kaplan y Sadock, 1996, pasemos a desarrollar el concepto de psicoterapia de grupo, sus modalidades y aplicaciones y los principales agentes que intervienen en el proceso.

Desde la psicología clínica se considera el grupo no como un fin en sí mismo, sino como un instrumento al servicio de una finalidad, en este caso terapéutica. En el *grupo terapéutico* son críticas las interrelaciones y vínculos que se establecen entre los miembros del mismo y que van a dar lugar a fenómenos experienciales distintos a los de la relación dual, propia de la psicoterapia individual. Esto nos plantea los criterios de elección entre una terapia u otra. Para Villegas (1997), la utilización de los grupos con finalidades clínicas oscila entre dos polos: el *minimalista* y el *maximalista*. Desde el polo minimalista, se considera al grupo terapéutico como un ahorro de tiempo, dinero y personal, pero no deja de ser una modalidad de tratamiento de «segunda categoría» y, por tanto, como un estadio que hay que superar. Desde el polo maximalista, se considera la psicoterapia de grupo como la única, verdadera y propia. Sus defensores olvidan que precisamente la psicoterapia de grupo nació como un tratamiento individual en grupo (psicodrama) y que sus desarrollos psicológicos se han basado, fundamentalmente, en modelos centrados sobre la estructura psíquica individual.

Estos dos polos, no obstante, no nos permiten con claridad definir mejor qué opción tomar, si la psicoterapia en grupo o la psicoterapia individual. Los criterios de elección deberían basarse en el posible beneficio que una u otra modalidad puede tener para los clientes (Villegas, 1997). En base a estos posibles beneficios, es posible delimitar mejor los objetivos de la psicoterapia. Caparrós (1993) nos ayuda a clarificar estos objetivos formulando las siguientes preguntas: «1) Si la psicoterapia en general tiene la ambición de corregir las limitaciones tanto objetivas como subjetivas que un ser humano exhibe en relación con su medio, ¿qué nuevas posibilidades podrá depararle el grupo? 2) ¿Es el grupo un artificio terapéutico o un nuevo espacio que hace posible un trabajo distinto? 3) Si el grupo constituye una nueva técnica terapéutica, ¿debe ser justificada por una

teoría psicológica general o debe desarrollar una justificación teórica *ad hoc*? (cfr. Villegas, 1997, p. 240).

Para Rosenbaum, Martin y Roback (1992), las características diferenciales entre terapia individual y terapia grupal se basarían en seis aspectos. Primero, que en la terapia grupal la *influencia de sus miembros* desempeña un papel principal en el proceso de cambio personal, cosas que no se manifiestan en la relación diádica, terapeuta y paciente. Segundo, en el proceso terapéutico se encuentran comprometidos los sentimientos grupales frente a la terapia individual, que sólo intervienen los sentimientos transferenciales o contratransferenciales. Tercero, los estados de humor son contagiosos entre los miembros de un grupo. Cuarto, en la terapia grupal la realidad es *re*construida por distintas perspectivas individuales. Quinto, la terapia grupal se desarrolla en un ámbito público, lo que supone un mayor compromiso de solidaridad y protección mutua. Y sexto, las fuerzas del grupo son intrínsecamente ciegas, pueden ser dirigidas por participantes que no tienen preparación profesional ni se hacen responsables de sus compañeros.

Otra cuestión es la diferenciación de los grupos terapéuticos de otros tipos de grupos que, en ocasiones, resulta confusa. Shaw (1979), en base a la clasificación de Lakin (1972), los considera una clase de *grupos experienciales* junto a los *T-Groups,* los grupos de sensibilización, los grupos de encuentro, los grupos de crecimiento personal, los grupos de relaciones humanas, etc.; muchos de estos grupos pueden ser utilizados, en ocasiones, como verdaderos grupos de terapia. Para Lakin, existirían tres tipos de grupos experienciales: los grupos de aprendizaje o formación, los sujetos persiguen la comprensión de fenómenos grupales, tales como los procesos de influencia, comunicación, etc.; los grupos terapéuticos, donde los participantes tienen como objetivo cambiar o mejorar algún aspecto relacionado con su funcionamiento, y los grupos expresivos o de encuentro, medios para alcanzar una mayor expresividad afectiva.

Dado que los grupos terapéuticos presentan una compleja variedad, diferentes autores han propuesto modelos que intentan integrar las relaciones entre las diferentes orientaciones. Recientemente, Villegas (1997) ha presentado una propuesta de integración de las diferentes modalidades y aplicaciones de la terapia grupal en torno a tres criterios: el papel asumido por el terapeuta, el protagonismo otorgado a los participantes o pacientes y la concepción acerca del grupo de la que se parte. En función de estos tres criterios, el autor distingue las siguientes modalidades: terapia *en* grupo, terapia *de* grupo y *co*terapia grupal.

En la terapia en grupo los sujetos constituyen las «figuras», el grupo actúa como «fondo» y el terapeuta asume el papel de conductor o director. Esta perspectiva es la utilizada, básicamente, en el psicodrama clásico, analítico, terapia gestáltica y en el análisis transaccional. En la terapia *de* grupo, el grupo constituye el paciente y el agente de la actividad terapéutica. El papel del terapeuta es el de analista grupal que facilita su desarrollo. Éste es el enfoque utilizado por las distintas modalidades de grupo-análisis que reformulan elementos tradicionales de carácter psicodinámico. En la *co*terapia grupal todos los participantes actúan de terapeutas, siendo la figura del profesional la de un mero facilitador con funciones auxiliares (en el caso, por ejemplo, de los *grupos de encuentro*) e incluso la de alguien prescindible (por ejemplo, en los *grupos de autoayuda*).

En resumen, el trabajo con grupos en el ámbito clínico tuvo en sus orígenes finalidades didácticas o pedagógicas y muy pronto se extendió a situaciones patológicas. La idea que presidía estas «terapias» era que los aprendizajes en grupo producían resultados más efi-

cientes. Más tarde evolucionó hacia un enfoque psicoterapéutico. Poco a poco se fueron asumiendo diferentes perspectivas teóricas con diversos objetivos y con una gran variedad de individuos que no necesariamente presentan una «patología» clínica. En este caso, como veremos más adelante, su utilización se encuentra muy próxima a la perspectiva psicosocial que suele darse en el área de la salud y de servicios sociales, como, por ejemplo, la intervención grupal en el tratamiento de las drogodependencias, adicción a los juegos de azar, cáncer, etc. A pesar de las diferentes orientaciones, hay una cosa en claro en todas ellas y es que los grupos constituyen un poderoso instrumento para la prevención, aprendizaje y cambio en relación con la calidad de vida de las personas.

Grupos de apoyo y de autoayuda

Estos tipos de grupos están dirigidos a facilitar la adaptación de las personas a presiones circunstanciales que les exigen una gestión nueva de sus capacidades o posicionamiento psicosocial. Ambos tienen como finalidad generar recursos de afrontamiento para manejar la situación de vulnerabilidad, favorecer la canalización adecuada de la agresividad y crear estrategias de soporte social frente al conflicto (Martínez-Taboada, 1996). Sin embargo, estos dos tipos de grupos presentan una dinámica propia y una diferencia estructural que les delimita.

En cuanto a los grupos de apoyo, Barrón (1996) sintetiza sus principales características en las siguientes: son grupos pequeños formados por sujetos voluntarios; se reúnen periódicamente, en ocasiones bajo la supervivencia de un profesional, para compartir experiencias, estrategias y habilidades de afrontamiento, retroalimentación, identificar recursos, etc.; su principal objetivo es proporcionar ayuda mutua de cara a conseguir un fin determinado.

Estos grupos suelen estar integrados por personas que comparten algún tipo de problema que altera o modifica aspectos de su funcionamiento normal. De esta forma, el grupo proporciona a estos sujetos nuevos lazos y relaciones sociales, compensando así sus deficiencias psicosociales mediante la interacción con personas que presentan problemas, carencias y/o experiencias comunes (Barron, 1996). Barron, Lozano y Chacón (1988) proponen una clasificación de estos grupos en base a dos criterios: *a)* quién padece el problema, bien directamente (por ejemplo, viudos, divorciados, diabéticos, etc.), bien indirectamente (personas relacionadas con los que padecen el problema, por ejemplo, familiares de toxicómanos, alcohólicos, etc.), y *b*) el tipo de problema, ya sean grupos de sujetos que atraviesan situaciones problemáticas semejantes (crónicas o puntuales) o grupos de acción social cuyo principal objetivo es un cambio en la legislación o en las actitudes públicas.

Este tipo de grupos, a diferencia de los grupos de autoayuda, incorporan profesionales que inician y controlan la situación como responsables. Estos profesionales facilitan la adaptación de las personas a los cambios o presiones coyunturales, refuerzan a los miembros del grupo, fomentan la autoestima, etc. Este apoyo, no obstante, no debe conducir a la dependencia. La relación debe interrumpirse en el momento en que los miembros del grupo son capaces de afrontar la realidad. El éxito de este tipo de grupos, por tanto, estará en función del grado de autogestión que es capaz de conseguir el grupo, pudiendo llegar a convertirse en grupos de autoayuda.

Los grupos de autoayuda son los que gestionan sus propios objetivos y formas de funcionamiento; por tanto, funcionan de forma autónoma, al margen de los profesiona-

les y sin limitación temporal. No obstante, estas consideraciones hay que relativizarlas. Por ejemplo, un grupo de autoayuda puede necesitar, puntualmente o durante un tiempo determinado, la ayuda de un profesional o de una institución y funcionar durante un cierto tiempo como si de un grupo de apoyo se tratase. En este sentido, como hace Barron (1996), los grupos de apoyo y autoayuda pueden ser considerados como fases en el desarrollo de los grupos basados en el apoyo social. El principal matiz diferenciador a nuestro entender es que los grupos de autoayuda funcionan por sí solos. El punto de partida en ambos es lograr una relación positiva y mutuamente beneficiosa (Gracia, 1996). Ejemplos recientes de grupos de autoayuda y de apoyo tenemos a finales de 1990 y principios de 1991 con motivo del conflicto del Golfo Pérsico (Borkman, 1991). En nuestro contexto también contamos con ejemplos de este tipo (por ejemplo, Martínez-Taboada, 1996, 1992).

A los grupos de apoyo y de autoayuda hay que añadir un tercer tipo, los *grupos de resocialización*, habitualmente utilizados en ámbitos tanto de salud como de servicios sociales e indicados cuando se trata de adquirir algún tipo de aprendizaje en estilos de vida, por ejemplo, personas que abandonan una situación de internamiento y *reingresan* al medio social del que procedían o a uno nuevo. En estos grupos se aprenden estrategias cognitivas y conductuales que permiten a sus miembros adaptarse a nuevas formas de vida y se conoce la experiencia de otros miembros que han pasado por circunstancias similares (Martínez-Taboada y Palacín, 1997).

En resumen, los distintos grupos analizados (terapéuticos, de apoyo, de autoayuda, de resocialización) y otros tantos (véase Martínez-Taboada y Palacín, 1997) son instrumentos valiosos en las estrategias y en los programas de intervención social, bienestar y calidad de vida psicosocial tanto en el ámbito de la salud como de servicios sociales. Un último apunte referido a estos contextos es hacer mención al desarrollo alcanzado de modelos de «trabajo social con grupos» (véanse, por ejemplo, Olza, 1996; Toseland y Rivas, 1995) en los que se utilizan los grupos que hemos venido comentando. Por último, indicar que además de los diferentes tipos de grupos en el área de la salud hemos de contar también que buena parte de la intervención en este contexto es realizada por equipos multiprofesionales, lo que nos lleva a considerar la importancia que para éstos tienen la formación en trabajo en equipo para poder optimizar las diferentes modalidades de intervención.

17.3. LOS GRUPOS EN LA EDUCACIÓN

El estudio de la psicología de los grupos aplicada al ámbito educativo es lo suficientemente extenso como para ocupar por sí mismo todo un tratado. No obstante, dado el carácter introductorio que estamos dando al ámbito aplicado de la psicología de los grupos, nos centraremos exclusivamente y de forma sintetizada en los siguientes aspectos. En primer lugar, la delimitación de la interacción grupal en el seno de los grupos educativos. En segundo lugar, la consideración del grupo como medio educador y las implicaciones que esto conlleva. Y, por último, la consideración de los grupos como instrumentos de aprendizaje.

Al abordar el concepto de grupo observamos que una de las características que lo definían era la interacción entre sus miembros. El concepto de interacción aplicado al ámbito educativo nos lleva a considerar tres posibles direcciones (Roca y Martínez, 1997). Por un lado, la interacción entre educador y grupo, por ejemplo, grupo de alumnos de

una clase. Por otro lado, la interacción entre educador y educando, considerando a éste como un miembro del grupo. Y, por último, la interacción entre iguales, siendo esta última la que mayor atención ha recibido por parte de la investigación y la que nosotros desarrollaremos aquí.

Por interacción entre iguales se considera aquella que se produce en la actividad de una situación educativa entre los compañeros de aula, pudiéndose distinguir tres tipos de interacciones sociales en esta situación: la tutorización, la colaboración y la cooperación. Veamos a continuación sus principales componentes, tipos de grupos y métodos utilizados.

a) *La tutorización entre iguales*

La tutoría entre iguales o pares puede definirse como «un sistema de instrucción constituido por una díada en la que uno de los miembros enseña al otro a solucionar un problema, completar una tarea, aprender una estrategia, dominar un procedimiento, etc., dentro de un marco planificado exteriormente» (Melero y Fernández, 1995, pp. 56-57). A esta definición hay que añadir que la relación puede no limitarse a una díada, sino que puede ser de uno a varios. Las características de esta relación en cualquiera de ambos tipos es siempre una relación *desigual* en cuanto a conocimientos o habilidades, ya que el tutor sabe más que el/los alumno/os, y *asimétrica* en cuanto al control de la comunicación, resultando más unidireccional, del tutor hacia el/los tutorizado/s, que bidireccional (Roca y Martínez, 1997).

Algunos ejemplos de tutorización entre iguales son el *class wide peer tutoring* (CWPT), «tutorización entre iguales en el seno de la clase», y la discusión oral. El primero es un tipo de tutoría de corrección ideado, promovido e investigado por el equipo de Ch. Greenwood y colaboradores (1993), de la Universidad de Kansas, y divulgado en escuelas elementales (niños de seis a diez años) y que consiste en una toma de lección y control de corrección entre parejas de alumnos. Se reúnen en equipos que acumulan las puntuaciones y compiten semanalmente entre ellos. Las comparaciones con clases tradicionales que han utilizado este programa ponen de manifiesto que el CWPT incrementa el rendimiento en las materias y actividades experimentadas.

En cuanto al segundo, la discusión oral, propuesta por Brown y Palinscar (1986), es un tipo de enseñanza «recíproca» donde el tutor (profesor) estructura la interacción entre los alumnos en base a estrategias específicas de cuestionamiento, clarificación, síntesis y predicción. Este método ha resultado ser efectivo en la retención y comprensión de la lectura, siendo el incremento conseguido comparable al conseguido por aquellos alumnos trabajados directamente por el profesor. Otras ventajas que presenta son la generalización a otras situaciones no preparadas para ello, la promoción de la interacción en los grupos de trabajo, etc. Para que esta estrategia consiga los beneficios aquí comentados es preciso que el profesor o profesora sepa modelar un tipo de interacción accesible a los educandos.

b) *Interacción colaborativa*

La interacción o aprendizaje colaborativo implica interacciones menos constreñidas y comportamientos sociales que no se daban en la tutorización. La colaboración se produce cuando los compañeros, generalmente dos, cuentan con unos conocimientos iguales, o pretendidamente similares, y trabajan juntos en una situación de igual estatus para

realizar una tarea que ninguno de ellos por su cuenta podría llegar a realizarla (Roca y Martínez, 1997). La principal aplicación que ha tenido este tipo de interacción ha sido en la resolución de problemas (Forman y Cazden, 1984).

Se suele diferenciar dos tipos de colaboración en función de los niveles de comunicación, intercambio de ideas e información y división del trabajo. Estos dos tipos son la colaboración en paralelo y la colaboración asociativa. La primera tiene lugar cuando los participantes sólo comparten materiales e intercambian comentarios acerca de la tarea. La segunda, cuando intercambian información acerca de sus respectivos intentos para realizar la tarea o resolver el problema. Ejercen cierto control sobre el trabajo del otro y se comunican sus propios pensamientos y acciones.

c) *Interacción cooperativa*

A diferencia de la interacción o aprendizaje colaborativo, aquí las actividades tienen en cuenta al otro y al grupo. Además de tutorización (espontánea o inducida) y colaboración (paralela o asociativa), se produce *interdependencia* entre sus miembros. Éstos trabajan de forma tal que existe un control mutuo sobre el trabajo realizado, desempeñan roles coordinados en grupos de cuatro a seis miembros en tareas cuyo contenido es principalmente de carácter académico y propuesto por el profesor. Esta interacción es la más compleja de las tres, pues aparecen procesos grupales como la planificación y reparto de trabajo, responsabilidad, toma de decisiones, manejo de conflictos, diferencias de estatus, etc.

En una investigación realizada por Rué (1991) en la que se comparaban dos tipos de aprendizaje (en círculo y en cooperación) se comprobó que el aprendizaje cooperativo incrementa la implicación y la participación del educando, disminuyen las conductas de indiferencia o ausencia y el conflicto y aumentan las conductas de colaboración, tutela entre iguales y control mutuo en comparación con los que «trabajan en círculo» (juntos, pero no conjuntamente). Los profesores que participaron en la investigación comentaron al final del experimento que hubo un incremento del rendimiento global en el trabajo en cooperación tanto en cantidad como en elaboración de la tarea realizada.

Se han diseñado diferentes métodos de aprendizaje cooperativo. Para no extendernos, citaremos los más importantes tal y como lo recogen Melero y Fernández (1995): rompecabezas; aprendiendo juntos; investigación en grupo; descubrimiento; cooperación estructurada; aprendizaje en equipos, entre los que se encuentran las siguientes modalidades: equipos de aprendizaje agrupados por el rendimiento, torneos de aprendizaje por equipos, aprendizaje individual asistido por un equipo y redacción y lecturas cooperativas.

Roca y Martínez (1997) especifican que en el aprendizaje cooperativo intervienen cuatro procesos mediadores del mejor rendimiento en grupo respecto al aprendizaje individual: procesos sociales, socioemocionales, cognitivos y didácticos. Entre los procesos sociales se encuentra que la interdependencia grupal crea más atracción interpersonal entre los miembros del grupo respecto al aprendizaje competitivo, o de cooperación con competición intergrupal, y aprendizaje individual, más cohesión, y mayores posibilidades de positivizar la autoimagen y la membrecía de grupo o afiliación.

Respecto a los procesos mediadores socioemocionales se encuentran la autoestima, la reducción de ansiedad y la motivación, principalmente intrínseca. Los procesos mediadores de orden cognitivo que se observan en el aprendizaje cooperativo son: estrategias de razonamiento, estimulación del conflicto cognitivo y una mejor asimilación de aquello que aún no se sabe o no se resuelve. Por último, respecto a los procesos didácti-

cos, se observa una mayor interacción verbal en las aulas (Pontecorvo, 1993), interiorización de los aprendizajes, mayor repertorio de conductas de cooperación social y, en general, un incremento de comportamientos proacadémicos.

En suma, «la interacción cooperativa grupal es una condición social excepcional» (Roca y Martínez, 1997, p. 208). En palabras de Ovejero (1996), el aprendizaje cooperativo supone un buen ejemplo de lo que debería ser un modelo planificado de procesos sociales en la aplicación de la psicologia social al desarrollo y mejora de las actuales prácticas educativas. Sin embargo, en opinión de Melero y Fernández (1995), todavía se precisan más esfuerzos para integrar la amplia variedad de técnicas, la gran cantidad de variables implicadas (cognitivas, metacognitivas, afectivas, sociales...), las características de la tarea, las diferencias individuales y la composición del grupo en modelos más parsimoniosos que puedan dar cuenta de todas ellas.

17.4. LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES

La consideración de los grupos como entidades sociales que desempeñan un papel crítico y fundamental en las organizaciones, en cuanto que pueden influir de muy diversas maneras sobre su eficacia y su productividad, ha sido aceptada y reconocida ampliamente (Guzzo, 1996; Guzzo y Shea, 1992). En la actualidad, predomina el acuerdo unánime —salvo escasas excepciones (véase, por ejemplo, Sinclair, 1992)— que los grupos son la piedra angular de las modernas organizaciones (por ejemplo, González, Silva y Cornejo, 1996; Granrose y Oskamp, 1997; Guzzo y Dickson, 1996; Hayes, 1997; Salanova, Prieto y Peiró, 1997; West, 1996). La investigación, la práctica y la educación sobre las dinámicas de los grupos está en un estado de efervescencia como pone de manifiesto el incremento en la implantación de grupos llevado a cabo en las dos últimas décadas en ámbitos organizacionales cada vez más diversos (Smith, 1997; Wagerman y Baker, 1977) y que apunta a una mayor preeminencia de los equipos de trabajo. Por ejemplo, el 60 por 100 de las organizaciones encuestadas de Norteamérica afirmó que estaban planificando utilizar más grupos y equipos en un futuro inmediato (Lawler, Mohrman y Ledford, 1992), y en una evaluación más reciente realizada por Cohen y Bailey (1997) se nos informa que el 80 por 100 de las compañías con más de cien empleados utiliza los equipos o grupos de trabajo [1].

[1] En la literatura encontramos la utilización de los términos «grupos de trabajo» y «equipos de trabajo», indistintamente. La mayoría de autores utiliza ambos términos de forma intercambiable, pero no faltan quienes encuentran diferencias entre ellos. Hay que decir a este respecto que actualmente con el término «equipo de trabajo» se quiere hacer hincapié en una modalidad de grupo de trabajo caracterizado por una interacción más estrecha y más comprometida en el logro de objetivos. La insistencia que algunos autores (por ejemplo, Katzenbach y Smith, 1993; Belbin, 1997) están queriendo dar a esta denominación no es sino reflejo del deseo de que los grupos sean algo más que meros grupos y pasen a ser equipos, como los equipos en el deporte, donde difícilmente encontramos la denominación de, por ejemplo, «grupo de fútbol». Querer dar el apelativo equipo es, por tanto, querer reforzar la identidad con los objetivos de la organización y del grupo y con la implicación, compromiso, que han de tener los miembros con estos objetivos. Pero, insistimos, el que algunos autores los denominen grupos de trabajo no va en detrimento de estos deseos, aunque eso sí la expresión «equipos de trabajo» empieza a ganar más adeptos. Más allá de estos argumentos es caer en un bizantinismo que consideramos no lleva a ninguna parte (véase, por ejemplo, Guzzo y Shea, 1992; Sundstrom y colaboradores, 1999). Nosotros aquí los utilizaremos indistintamente.

Las razones de este aumento son, entre otras: «*a)* La complejidad de las organizaciones modernas y de sus tareas las hace imposible de realizarse individualmente (por ejemplo, equipos de I + D, hospitalarios, deportivos). *b)* La creencia generalizada de que determinadas tareas se ejecutan mejor en grupo (por ejemplo, equipos de solución de problemas, equipos directivos, comités). *c)* La existencia de teorías, como la de la dirección participativa, sociotécnicas, del diseño del trabajo (por ejemplo, grupos autónomos, círculos de calidad) que ven los grupos como favorecedores de la implicación e identificación de los individuos con el sistema» (Silva y Quijano, 1997, p. 169).

Sin embargo, el interés por los grupos en el campo de las organizaciones no ha sido constante. A comienzos del siglo XX encontramos, en el ámbito de las organizaciones, planteamientos respecto al grupo similares a los habidos en el contexto de la psicología social; a saber, las posiciones antagónicas acerca de la importancia concedida a los grupos con respecto al individuo representadas en la postura individualista frente a la defensa grupal. En las organizaciones, la postura individualista estaría representada por Taylor y Fayol y sus seguidores, ya que consideraban a los grupos como importantes enemigos de la eficacia en el trabajo por constituir focos potenciales de resistencia organizada a la racionalización de la producción (Bramel y Friend, 1987).

Esta postura, años más tarde, se vio contrarrestada por los resultados obtenidos en los experimentos llevados a cabo por Mayo y colaboradores en Hawthorne (Mayo, 1933; Roethlisberger y Dickson, 1939). Para muchos autores (por ejemplo, Blanco, 1987; Brown, 1996; Collier, Minton y Reynolds, 1996; Fernández Ríos y Sánchez, 1997; Peiró, 1986; Sundstrom, De Meuse y Futrell, 1990), estas investigaciones significaron el primer intento sistemático emprendido por las ciencias sociales de estudiar el papel desempeñado por los grupos de trabajo en las organizaciones. En estos trabajos, comenzados a finales de la década de los veinte, se destacó el papel de los grupos de trabajo, puesto que proporcionaban un influyente contexto social para el comportamiento de los individuos.

Sobre estas fechas, Viteles (1932) nos indica cómo el comportamiento de los sujetos en el trabajo se encuentra siempre bajo la influencia de los grupos, destacando los potenciales conflictos que los grupos pueden ocasionar en relación con su supervisión por parte de la dirección. Para Shea y Guzzo (1987), los grupos en esta época son considerados más como un «problema» que como una «solución», principalmente a raíz del papel que pueden desempeñar los grupos informales como desestabilizadores del funcionamiento eficaz de las organizaciones, centradas en el control del individuo (Guzzo, 1996).

La publicación de las conclusiones de los estudios Hawthorne, a finales de la década de los treinta, coincidió con el nacimiento de la dinámica de grupos de la mano de Kurt Lewin, al que contribuyeron no sólo su protagonismo personal, sino también toda una confluencia de factores sociohistóricos. Esta confluencia de intereses por el grupo, tanto por parte de los teóricos de la organización como por parte de los psicólogos sociales, propició que las investigaciones se incorporasen de manera creciente al terreno aplicado de las organizaciones. Como sugiere Peiró (1993, p. 91), «los trabajos de Lewin y sus colaboradores contribuyeron de forma decisiva a desarrollar el marco teórico y a aportar los conocimientos empíricos que potenciaron el desarrollo de la teoría de las relaciones humanas en su sistematización y aplicación».

A modo de memorándum, hemos de citar el nacimiento de los *T-Group* en el National Training Laboratory de Bethel, puesto en marcha por Lewin y continuado por Benne, Bradford y Lippitt. Estos grupos, diseñados para potenciar el autoconocimiento y la ca-

pacidad para comprender las relaciones con los grupos, fueron utilizados, aparte de otras muchas aplicaciones, para programas de formación de directivos y años más tarde serían incorporados a los programas de desarrollo organizacional (French y Bell, 1996; Neuman, Edwards y Raju, 1989; Porras y Robertson, 1992; Schein, 1988) y formación o desarrollo de equipos (por ejemplo, Bottom y Baloff, 1994; Buller y Bell, 1986; McClernon y Swanson, 1995; Tannenbaum, Beard y Salas, 1992).

En resumen, a finales de los treinta nos encontramos con un elevado interés por los grupos tanto teórica como prácticamente, como se pone de relieve en la documentación empírica sobre ciertos fenómenos grupales, cómo éstos influyen en la conducta, actitudes y estados emocionales de los individuos y en la importancia de diferentes estilos de liderazgo para el funcionamiento de los grupos.

Las décadas de los cuarenta y cincuenta pueden definirse, al igual que hicimos en el análisis histórico de los grupos, como continuistas, pues se mantiene la perspectiva psicosocial ya señalada de estudiar la influencia que ejercen sobre el comportamiento de los individuos. Al término de la Segunda Guerra Mundial nos encontramos con dos direcciones independientes (González, 1995). Una, la académica; en torno a 1950 se produjo un relativo abandono del enfoque interaccionista en favor de la posición individualista y se adoptó una línea experimental centrada en los grupos de laboratorio. La otra, la aplicada, bajo la influencia de Kurt Lewin y discípulos, que desembocó en la utilización de técnicas grupales en campos como la psicología de las organizaciones. Coch y French (1948), por ejemplo, encontraron que los trabajadores aceptaban mejor un cambio en el sistema de trabajo cuando participaban directamente o a través de sus representantes, incrementando la productividad si consideraban dichos cambios como una meta establecida por el grupo. Whyte (1955) también consideraba los grupos como un foco de influencia sobre la motivación de los individuos. En general, en todas estas investigaciones existe un trasfondo desde el que se pretende explicar la influencia del grupo sobre el individuo.

Sin embargo, frente a esta tendencia surgen otras en la misma década de los cincuenta que presentan algunas diferencias y que prefiguran ciertas características contenidas en los enfoques más actuales y que en el contexto de la psicología de las organizaciones se concretan en las aproximaciones sociotécnicas al estudio de los grupos. Desde aquí el grupo es considerado como entidad social capaz de alcanzar altos niveles de productividad (Guzzo y Shea, 1992). Esta perspectiva es en gran medida deudora de la posición interaccionista de Lewin, Sherif y Asch y de la obra de Homans (1950), *The Human Group*, que bien puede ser aplicada al funcionamiento de los grupos de trabajo (Ancona, 1993; Guzzo y Shea, 1992) y de la propia teoría sociotécnica, que comparte con las formulaciones de Homans y de Bion la consideración de los grupos como sistemas sociales.

El origen de la teoría sociotécnica se sitúa en los primeros años de la década de los cincuenta asociada a la investigación realizada por el Instituto Tavistock de Londres en las minas de carbón británicas (Trist y Bamforth, 1951), una de las investigaciones más citadas en la literatura sobre equipos en las organizaciones. Las principales ideas de la teoría sociotécnica se centran en la distinción entre las actividades relacionadas con la tarea y las actividades sociales implícitas en el funcionamiento de los grupos de trabajo (Trist y Bamforth, 1951), ya que entrañan metas diferenciables que pueden ser optimizadas conjuntamente si las circunstancias organizacionales resultan adecuadas. Para Guzzo (1996, p. 279), las implicaciones fundamentales de este enfoque para los grupos de trabajo son la prescripción de autonomía y la autorregulación: «Esta capacidad de los

grupos para autorregularse depende del grado en que se diferencian de otros grupos dentro de la organización, de la posibilidad de controlar sus transacciones con el entorno organizacional en el que se hallan insertos, de la capacidad para determinar cómo realizar su trabajo y de si los miembros que lo componen poseen las habilidades suficientes para llevar a cabo la tarea.»

El enfoque sociotécnico ha generado una rica investigación aplicada, como demuestran los estudios pioneros del Tavistock o proyectos como el de Sayles, recogido en la obra *Behavior of Industrial Work Groups* (1958), y es uno de los pocos paradigmas conceptuales que ha tenido un impacto significativo sobre las prácticas organizacionales (Guzzo, 1996), como se pone de manifiesto en las múltiples revisiones publicadas acerca de sus aplicaciones.

Si tratásemos de hacer un balance del interés por los grupos en el campo de las organizaciones en todos estos años, hemos de decir que, salvo los hitos que hemos venido apuntando en los anteriores párrafos, el resultado es más bien pobre. Taxativamente, las organizaciones no mostraron un excesivo interés por la utilización de los grupos de trabajo (Guzzo, 1996; Jenkins, 1994); eso sí, alternaron periodos de cierto entusiasmo con periodos de desgana y desencanto. Pero, insistimos, el balance fue negativo; dominaba, en general, una teoría y práctica taylorista ortodoxa (Jenkins, 1994). Sin embargo, a partir de los sesenta, comienza un relativo interés en la aplicación de los grupos de trabajo por parte de las organizaciones laborales (Guzzo, 1996; Guzzo y Shea, 1992).

Este relativo interés en el campo de las organizaciones es, en parte, coincidente con un declive en el estudio de los grupos en el campo de la psicología social. La mayoría de los autores coincide en señalar que es a partir de los sesenta cuando se detecta un empobrecimiento del concepto de grupo y un declive en su interés (por ejemplo, Ilgen, Major, Hollenbeck y Sego, 1993; Guzzo, 1996; Guzzo y Shea, 1992; Jiménez Burillo, 1981; Moreland, Hogg y Hains, 1994), declive que se mantiene durante los años setenta dado el carácter irrelevante y carente de aplicabilidad de la mayor parte de la investigación llevada a cabo (McGrath y Kravitz, 1982).

Desde los años setenta, y sobre todo a partir de la década de los ochenta, se observa en las organizaciones un progresivo interés por la utilización de los grupos en múltiples facetas. Las organizaciones comienzan a considerar los grupos como unidades fundamentales para la realización de una gran diversidad de actividades productivas y progresivamente la visión centrada en el individuo, como pieza básica, empieza a ser sustituida por el grupo (Guzzo y Shea, 1992). Algunas manifestaciones de este cambio de perspectiva las encontramos en lugares y culturas muy distintas entre sí. Por ejemplo, en Japón, la plasmación de este interés se manifiesta en la creación de los *grupos de calidad*, a los que se les atribuyó el alto nivel de productividad y calidad alcanzado por las firmas japonesas (Cannon-Bowers, Oser y Flannagan, 1992; Guzzo, 1996). En Suecia nos encontramos con la implantación de equipos de trabajo en las cadenas de montaje de automóviles en las factorías de Volvo en Kalmar. Esta implantación supuso el reconocimiento de la eficacia de los grupos de trabajo frente al individuo y la importancia de conceder autonomía al equipo sobre cómo realizar su trabajo y definir sus áreas de competencia. Estas experiencias pronto fueron emuladas en otros países, por ejemplo, Estados Unidos, dando lugar a una proliferación de equipos.

En suma, la década de los ochenta supuso el comienzo del «periodo de gloria» de los grupos de trabajo en las organizaciones como lo atestiguan la literatura y la proliferación de grupos y equipos de trabajo. En Europa esta proliferación se dejó notar princi-

palmente en la década de los noventa (Herriot y Pemberton, 1995; Ulich y Weber, 1996). Este interés es reflejo del cambio de perspectiva en la consideración de los grupos, de considerarlos como fuente de problemas se pasó a considerarlos como *la* solución. Ahora los responsables de las organizaciones se interesan por encontrar el modo de optimizar el rendimiento y la eficacia de los grupos existentes y por delinear nuevos sistemas para poder implantar nuevos tipos de equipos (Tjosvold, 1991, 1995). Si se nos permite la expresión, podríamos decir que asistimos a un nuevo *taylorismo grupal.* Los motivos de este cambio de perspectiva son fundamentalmente prácticos antes que teóricos o fruto de la investigación (Hayes, 1997) y su consecuencia más significativa, insistimos, es que el grupo pasa a convertirse en la unidad de análisis organizacional básica en sustitución del individuo.

La línea actual de trabajo sobre los grupos en el contexto de las organizaciones se caracteriza por analizar las múltiples influencias procedentes del contexto organizacional en el que se encuentran ubicados y por la consideración de la eficacia como la variable dependiente de mayor relevancia. Frente a los enfoques tradicionales, los modelos actuales, sin dejar de considerar las variables de interés de éstos, hacen un mayor hincapié en los múltiples efectos de las variables procedentes del contexto organizacional del que forman parte. Y en esto podemos ver una clara influencia de los enfoques europeos.

Tras este breve recorrido histórico nos centramos ahora en responder a dos cuestiones que en gran medida sintetizan las investigaciones de los últimos veinte años: *a)* ¿cuáles son las características de los grupos de trabajo?, y *b)* ¿cuáles son los principales criterios de efectividad utilizados?

a) *Características de los grupos de trabajo*

Las características de los grupos de trabajo se han definido en función de los tipos de grupos que nos podemos encontrar en las organizaciones. Teniendo en cuenta algunos de los criterios que utilizan habitualmente los investigadores, podemos clasificar a los grupos en función del nivel de formalidad, permanencia temporal, características de la tarea, grado de autonomía e integración con su ambiente.

El nivel de formalidad de los grupos de trabajo hace referencia a la interrelación con la estructura de la organización. Los grupos formales constituyen unidades de la estructura organizacional y son establecidos por la propia organización como un medio para alcanzar sus objetivos, mientras que los grupos informales surgen sin ningún tipo de previsión por parte de la organización y son el resultado de relaciones espontáneas entre los miembros.

Si consideramos la permanencia temporal tendríamos dos clases de grupos: los grupos permanentes y los grupos temporales. Entre los grupos permanentes nos podemos encontrar grupos directivos, mandos intermedios, especialistas y trabajadores. Los primeros idean planes y toman decisiones estratégicas sobre la misión de la organización, que serán puestos en práctica por los ejecutivos y mandos intermedios. Los especialistas y profesionales proporcionan los servicios a los grupos anteriores con el fin de que aquéllos puedan realizar con mayor eficacia su trabajo. Por último, los grupos de trabajadores realizan las tareas concretas que permiten la consecución de los fines de la organización. Por lo que se refiere a los grupos temporales, éstos ocupan cada vez un papel más importante, ya que tienen como principal objetivo hacer frente a determinados problemas o situaciones transitorias que exigen una solución eficaz, pero que no precisan el

establecimiento de un nuevo departamento o equipo dentro de la organización. Entre los grupos temporales más frecuentemente utilizados en la organización están los comités temporales o grupos *ad hoc*, los grupos para el estudio de proyectos y los grupos de negociación.

Las características de la tarea también ha sido otro criterio utilizado para clasificar los grupos de tarea. En base a las dimensiones *interdependencia* de las tareas y *repetitividad* de la meta (si la meta grupal tiene o no un final identificable), podemos diferenciar cuatro categorías de grupos de trabajo: equipos de trabajo (alta interdependencia y repetitividad), grupos de trabajo (alta interdependencia, pero baja repetitividad), grupos de *staff* (baja interdependencia y alta repetitividad) y unidades de trabajo (baja interdependencia y repetitividad).

Si consideramos el grado de autonomía grupal, nos encontraríamos con grupos dirigidos desde el exterior, grupos autodirigidos y grupos autodiseñados. Los primeros son los que tienen la responsabilidad de ejecutar la tarea grupal que se les ha asignado. En el caso de los grupos autodirigidos, la dirección externa tiene la responsabilidad de diseñar el contexto organizacional y del grupo como unidad de ejecución, pero el grupo es responsable de guiar y dirigir los procesos de ejecución, así como de ejecutar las tareas (por ejemplo, círculo de calidad). En los grupos autodiseñados, la dirección externa sólo tiene la responsabilidad de diseñar el contexto organizacional, pero el grupo es responsable de su propio diseño, así como de guiar, dirigir y ejecutar las tareas.

También los grupos podemos clasificarlos atendiendo al grado de integración externa y diferenciación interna. Sundstrom y colaboradores (1990) utilizaron estas dimensiones para clasificar los grupos en grupos de acción-negociación (alta integración externa y diferenciación interna), grupos de proyecto-desarrollo (baja integración externa y alta diferenciación interna), grupos de producción-servicios (alta integración externa y baja diferenciación interna) y grupos de implicación-consulta (baja integración externa y baja diferenciación interna).

b) *Efectividad grupal*

El interés de las organizaciones por el estudio de los grupos está relacionado con la efectividad de los mismos. Resulta difícil seleccionar las variables criterio que se van a utilizar para medir la efectividad grupal. Los investigadores utilizan diferentes criterios, unos utilizan el rendimiento, mientras que otros diferencian entre resultados relacionados con la tarea (calidad, rapidez, número de errores) y otros resultados relevantes para el grupo (satisfacción, cohesión). Este desacuerdo obedece, en parte, a los diferentes modelos elaborados sobre los determinantes de la efectividad grupal. A grandes rasgos, podemos diferenciar entre *modelos combinatorios*, que consideran que los procesos internos del grupo son más importantes que el ambiente grupal para determinar su efectividad, y los *modelos estructurales*, que atribuyen un papel prioritario al ambiente grupal.

Los modelos combinatorios tienen como elementos comunes la comparación del desempeño individual con el desempeño grupal, las normas mediante las cuales se combinan los recursos individuales en resultados grupales, las fuentes de infrautilización de los recursos individuales (pérdidas de motivación o de coordinación) y el papel de la tarea como modulador de las relaciones entre proceso y resultado (Guzzo y Shea, 1992). Por ejemplo, el modelo de Bottger y Yetton (1988) especifica las relaciones entre el

proceso de interacción y las estrategias desarrolladas por el grupo para aprovechar los recursos de sus miembros, integrando con ello ambos elementos: recursos individuales y proceso de interacción. La crítica general que se ha venido desarrollando a estos modelos es la falta de énfasis en la interacción del grupo con su ambiente para mejorar su efectividad.

Los modelos estructurales analizan el trabajo en grupo a partir de las variables *input* (características de las personas que forman el grupo, su estructura, etc.), *proceso* (interacción entre los miembros del grupo, procesos de influencia, comunicación, liderazgo, etc.) y *output* o resultados grupales obtenidos. Los modelos más representativos de esta categoría son: el modelo de Hackman y Morris (1975, 1978; Hackman, 1983, 1987), Gladstein (1984), Sundstrom, De Meuse y Futrell (1990) y Guzzo y colaboradores (1993).

Tanto los modelos combinatorios como estructurales parten de la premisa de que la efectividad grupal no es únicamente el resultado final obtenido por el grupo, sino también el proceso seguido para llegar a ese resultado. A partir de esos modelos se ha desarrollado una serie de propuestas que permiten la mejora de la efectividad grupal; entre ellas, cabe mencionar aspectos sobre el diseño de grupos de trabajo, el desarrollo y construcción de equipos y la configuración de grupos semiautónomos.

17.5. OTROS ÁMBITOS DE APLICACIÓN GRUPAL

En este apartado vamos a referirnos a una variedad de tipos de grupos que realizan su actividad en contextos muy diferentes bien sometidos a fuertes presiones sociales, como son los jurados, los equipos deportivos..., o bien a fuertes presiones ambientales, como los grupos que trabajan bajo tierra, unidades militares, etc. Todos ellos presentan un alto grado de complejidad entre sí que no resulta posible detallar aquí en toda su extensión, por lo que nos basaremos en Alcover (1999d) para presentar a grandes rasgos sus características más importantes.

Los jurados

Los jurados se cuentan entre los grupos que toman decisiones más visibles. El protagonismo que tienen estos grupos varían enormemente de un país a otro. Como señalan Penrod y Heuer (1998), la importancia de estos grupos se debe precisamente al carácter público de sus decisiones, ya que los miembros que integran estos grupos son ciudadanos «normales y corrientes», los casos sobre los que deciden se presentan en un escenario público y sus decisiones son objeto de registro público. Estas características hacen que este grupo sea el blanco de elogios y de críticas, sin mencionar la carga ideológica que existe en torno a sus detractores y defensores sobre su utilización en la justicia.

Para Paul (1995), las características peculiares que presentan este «colectivo» y que los diferencian en gran medida de otros tipos de grupos son: su pertenencia no es voluntaria (es un deber de los ciudadanos al que no deben negarse salvo determinadas circunstancias reglamentadas); la elección es aleatoria, por lo que sus componentes no se conocen entre sí; aunque cabe esperar que no defiendan intereses particulares, hay que señalar que son representativos de la comunidad de la que han sido elegidos, y, lo más crítico, deben tomar decisiones de gran trascendencia sin asumir responsabilidad sobre las mismas.

Precisamente por las características tan peculiares que presentan este tipo de grupos, han sido muchos los investigadores que se han ocupado de ellos tanto en los procesos que se dan en este tipo de grupos como en las reglas que explican la toma de decisiones (por ejemplo, Blumberg, 1994b; Kaplan, 1989; Palmer, 1988; Penrod y Heuer, 1998; Witte y Davis, 1996; Tyler y Smith, 1998; Ellsworth y Mauro, 1998). Muchos de los procesos implicados en la dinámica interna de estos grupos se encuentran relacionados con procesos de influencia social, rendimiento grupal y toma de decisiones. Dado que éstos ya han sido analizados en epígrafes anteriores, nos limitaremos a revelar los aspectos más destacados, entendiendo que existe un extenso bagaje bibliográfico para profundizar en estos procesos; algunas de estas referencias se encuentran en la bibliografía citada antes.

Probablemente, el primer modelo de toma de decisiones en un jurado está basado en la teoría de esquema de decisión social (SDS) de Davis (1973, 1980). Esta teoría utiliza la distribución de preferencias individuales y la decisión de grupo para inferir qué norma de decisión será aplicada con más probabilidad dentro del grupo. Veamos un ejemplo. Considerar un jurado en el que la distribución de las preferencias individuales es siete a favor de culpable y cinco a favor de inocente. El jurado da un veredicto de culpable. ¿Cómo se ha llegado a esta decisión? Una posible explicación es la unanimidad: sólo se llega a un veredicto si todos los miembros están de acuerdo; dado el desacuerdo inicial, parece poco probable que esta norma haya funcionado. Otra posible norma es los dos tercios de la mayoría. En un grupo de doce personas, la norma de los dos tercios exige el acuerdo de ocho miembros. Esta norma tampoco parece que se haya utilizado. Otra norma de decisión es la mayoría simple. Podríamos concluir, por tanto, que este jurado probablemente aplicó esta norma para llegar al veredicto.

Por supuesto, éste es un ejemplo idealizado en el que no se contempla cambios en las preferencias de los miembros durante la deliberación. Pero sabemos que tales cambios ocurren con frecuencia. Para explicar estos cambios potenciales se han propuesto variaciones al modelo SDS (Crott y Werner, 1994; Crott, Werner y Hoffmann, 1996). El análisis SDS puede aplicarse tanto dentro del grupo como entre grupos, lo que nos ayuda a determinar si existe una norma de decisión que tiende a ser favorecida por los grupos. Un análisis de las decisiones de los jurados sugiere que, a pesar de la norma de decisión asignada, los jurados tienden a aplicar la norma de los dos tercios. No obstante, hay que indicar que el modelo SDS en jurados civiles no ha tenido el éxito esperado (Davis, 1996).

Otras teorías sobre los procesos de decisión en los jurados se centran en cómo los jurados utilizan la información para llegar al veredicto. Algunas de estas teorías asumen que la información se combina de forma matemática, como, por ejemplo, la teoría de la integración de la información. Esta teoría, propuesta por Anderson (1968), defiende que la información es promediada para determinar la impresión global. Así, la impresión que nos formamos de una persona es el promedio de las características que consideramos de esa persona, lo que puede resultar en una impresión negativa aunque presente algunas características positivas, ya que a cada una de estas características asignamos un valor. Desde esta teoría, el trabajo de un abogado defensor de un criminal es formar un juicio positivo de su defendido o al menos no tan negativo. La lógica es que el jurado se forma un juicio inicial, culpable-inocente, en base a la información presentada durante el juicio. Durante la deliberación se presenta información adicional proporcionada por los miembros del jurado, lo que puede llevar a un cambio en las

opiniones individuales, bien a la polarización, bien a la moderación, en función de la tendencia dentro del grupo. Este modelo cuenta con un buen apoyo empírico tanto en estudios de cambio de preferencias del jurado como en estudios de jurados civiles (Moore y Gump, 1995). No obstante, algunos investigadores han sugerido que la integración de la información es específica de la situación. Por ejemplo, MacCoun (1990) encontró integración de la información cuando la persona defendida era físicamente atractiva, pero no en el caso contrario.

Hemos de indicar que en el cambio de opinión de los sujetos tras la discusión grupal también influyen procesos de comparación social, así como la utilización de argumentos persuasivos. Respecto a los procesos de comparación social, aparecen fenómenos como la sobrevaloración (percepción exagerada de las normas del grupo por parte de sus miembros) y la sobreconformidad (adoptar una posición más extrema que el grupo). En cuanto a los argumentos persuasivos, los miembros son sensibles tanto al número de argumentos como a la novedad y carácter persuasivo de dichos argumentos.

Equipos deportivos

Este tipo de grupos, por las características tan peculiares que presentan y por la relevancia que actualmente tienen (económica, social, política, ideológica...), merecen, aunque sea brevemente, que los dediquemos algún comentario.

Se han establecido diferentes tipologías de equipos deportivos. Chappius y Thomas (1989), en función de dos criterios, interacción entre sus miembros y diferenciación de roles, distinguen entre:

a) Equipos de *deportes colectivos*, presentan interacciones muy complejas y una gran diferenciación de roles (por ejemplo, equipos de fútbol, baloncesto, etc.).
b) Equipos de *cadencia en el esfuerzo colectivo*, es decir, sus componentes realizan movimientos que se suceden de forma regular; por ejemplo, equipos de remo (aquí los movimientos son ejecutados de forma simultánea), equipos de relevo (los esfuerzos se realizan secuencialmente), etc.
c) Equipos que realizan *carreras colectivas*, las interacciones son reducidas y la diferenciación de roles es baja; por ejemplo, equipos de ciclistas.
d) Equipos que realizan *tareas independientes entre sí*, la interacción es muy reducida y la asignación de roles puede ser baja (por ejemplo, equipos de natación) o alta (equipos de atletismo).

Según estos autores, el grado de motivación varía de unos equipos a otros, siendo mayor en los primeros y disminuyendo en los demás progresivamente. Tenemos nuestras dudas a este respecto dada la multiplicidad de factores que pueden intervenir en la motivación de estos grupos. La corta trayectoria investigadora sobre equipos deportivos —el primer libro dedicado en su integridad a la dinámica de grupos en el deporte es el de Carron (1988)— hace que estos temas se tomen con cierta reserva.

Otro tema que ha despertado el interés por estos equipos son: los ritmos y ciclos de actividad a los que se ven sometidos, la cohesión y composición del grupo, el liderazgo, los roles, los procesos de influencia, conductas de cooperación, el factor campo, etc. Todos ellos son aspectos que pueden ejercer una gran influencia sobre el funcionamiento y la eficacia de los equipos deportivos.

Grupos de características especiales

Con esta denominación integramos aquellos grupos que realizan su trabajo en entornos generalmente peligrosos, agotadores, incomunicados o, en general, muy especiales; por ejemplo, podemos citar grupos que trabajan bajo tierra, unidades militares especiales, tripulaciones espaciales, etc. Para Harrison y Connors (1984), además de estas restricciones de carácter físico, estos grupos son especialmente sensibles a los efectos de la composición como a los implicados en la propia dinámica grupal; por ejemplo, la estructura de poder, el nivel de cohesión o la aparición de conflictos (tanto intragrupales como con agentes externos). Aunque todas estas características son relevantes para todo tipo de grupos, en éstos adquieren una especial relevancia o intensidad. A estos factores hay que añadir uno más si cabe, y es la utilización de tecnologías muy sofisticadas que conllevan la realización de tareas y actividades de gran complejidad que exigen altos niveles de coordinación entre sus miembros.

La investigación en estos contextos presenta grandes dificultades bien por las barreras actitudinales por parte de los miembros (por ejemplo, creencia en la inutilidad de la investigación psicológica), bien por las dificultades de tipo técnico y material para acceder a estos grupos o bien por la ausencia de modelos teóricos que proporcionan un marco conceptual apropiado para su estudio. Algunos pasos ya se están dando en este sentido. Así, cabe señalar las investigaciones que se han llevado a cabo sobre equipos militares en contextos navales (por ejemplo, McIntyre y Salas, 1995; Salas, Bowers y Cannon-Bowers, 1995), tripulaciones aéreas (equipos de vuelo) tanto militares como comerciales (por ejemplo, Guzzo y Dickson, 1996; Prince, Chidester, Bowers y Cannon-Bowers, 1992; Prince y Salas, 1993; Wiener, Kanki y Helmereich, 1993), equipos médicos (McMahan y colaboradores, 1994), principalmente. Para un estudio de algunos de los tópicos (cohesión, liderazgo, influencia, estrés, toma de decisiones, etc.) que tienen una especial relevancia en estos tipos de grupos, véanse Parks y Sanna (1999).

No podemos terminar este epígrafe sin mencionar a los grupos organizados en torno a redes informáticas, una modalidad de grupos que está adquiriendo en estos últimos años un interés creciente. El principal medio de interacción (o quizá el único) es a través del ordenador. En estos grupos, configurados por miembros de distintas ciudades o nacionalidades, se anima a la participación de todos los miembros del grupo y se permite un mayor procesamiento de la información y mejora de la calidad en los procesos de toma de decisiones (Aiken, Vanjani y Krosp, 1995).

Dado que estos grupos precisan de un *software* para su interacción *(groupware)*, se han desarrollado diferentes programas a tal efecto. El más popular es el Notes, producido por Lotus. También existen otros programas recientemente desarrollados como el Electronic Meeting Systems (EMS) —Valacich, Dennis y Nunamaker, 1991—, Team Focus (El-Sherif y Tang, 1994), gestión de reuniones mediadas por ordenador o CM3 (Gavish, Gerdes y Sridhar, 1995), herramientas (Tools) —Dufner, Hiltz, Johnson y Czech, 1995—, GroupForum (Aiken y Chrestman, 1995) y GUNGEN (Munemori y Nagasawa, 1996). Aunque, según conocimientos del autor, no existen trabajos comparativos sobre la efectividad de estos programas si se han identificado algunos criterios generales que estos paquetes de *groupware* deben tener para satisfacer las necesidades de los usuarios: capacidades de gestión de la información, interface gráfico más que basado en texto, traducción automática, etc.

El estudio de las dinámicas que surgen en este tipo de grupos todavía está en sus inicios, por lo que una comparación en el momento presente con los grupos cara a cara nos parece, cuando menos, pretenciosa. Aunque se han desarrollado algunos trabajos a este respecto (por ejemplo, Savicki y colaboradores, 1999a, b; Green y Williges, 1995; Hollingshead y McGrath, 1995; Reid y colaboradores, 1996; Arrow, 1997), se precisa de más investigación para llegar a conclusiones más definitivas.

LECTURAS RECOMENDADAS

Alcover, C. M. (1998): *Influencias del tiempo y de la pertenencia sobre la eficacia de los equipos de trabajo*, Madrid, Dykinson.

Alcover, C. M. (1999e): «Ámbitos de aplicación de los grupos», en F. Gil y C. M. Alcover (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos*, pp. 387-414, Madrid, Pirámide.

Ayestarán, S., y Cerrato, J. (1996): «La creación de equipos de trabajo en las organizaciones», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, pp. 235-249, Barcelona, Plural.

González, M. P.; Silva, M., y Cornejo, J. M. (1996): *Equipos de trabajo efectivos*, Barcelona, EUB.

Katzenbach, J. R., y Smith, D. K. (1996): *Sabiduría de los equipos. El desarrollo de la organización de alto rendimiento*, Madrid, Díaz de Santos (v.o., 1993).

Martínez-Taboada, C., y Palací, M. (1997): «Grupos, bienestar psicosocial y calidad de vida», en M. P. González (ed.), *Psicología de los grupos: teoría y aplicación*, pp. 271-292, Madrid, Síntesis.

Roca, N., y Martínez, G. (1997): «Los grupos en la educación», en M. P. González (ed.), *Psicología de los grupos: teoría y aplicación*, pp. 191-228, Madrid, Síntesis.

Salanova, M.; Prieto, F., y Peiró, J. M. (1997): «Grupos de trabajo», en J. M. Peiró y F. Prieto (eds.), *Tratado de psicología del trabajo.* Vol. II: *Aspectos psicosociales del trabajo*, pp. 101-136, Madrid, Síntesis.

Silva, M., y Díaz de Quijano, S. (1997): «Los grupos en las organizaciones», en M. P. González (ed.), *Psicología de los grupos: teoría y aplicación*, pp. 169-190, Madrid, Síntesis.

Villegas, M. (1997): «Grupos en la clínica», en M. P. González (ed.), *Psicología de los grupos: teoría y aplicación*, pp. 229-270, Madrid, Síntesis.

Bibliografía complementaria

Aiken, M. W., y Chrestman, M. (1995): «Electronic meeting systems», *Journal for Quality and Participation, 18*, 98-101.

Ancona, D. G. (1987): «Groups in organizations. Extending laboratory models», en C. Hendrick (ed.), *Group Processes and Intergroup Relations,* Newbury Park, CA, Sage.

Brodbeck, F. C. (1996): «Criteria for the study of work group functioning», en M. A. West (ed.), *Handbook of Work Group Psychology*, pp. 285-316, Chichester, John Wiley.

Carron, A. V., y Spink, K. S. (1993): «Team building in an exercise setting», *The sport psychologist, 7*, 8-18.

Cohen, S. G., y Bailey, D. E. (1997): «What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite», *Journal of Management, 23*, 239-290.

Guzzo, R. A. (1996): «Fundamental considerations about work groups», en M. West (ed.), *Handbook of Work Group Psychology*, pp. 3-21, Chichester, John Wiley & Sons.

Guzzo, R. A., y Dickson, M. W. (1996): «Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness», *Annual Review of Psychology, 47,* 307-338.

Guzzo, R. A., y Salas, E. (eds.) (1995): *Team effectiveness and decision making in organizations,* San Francisco, CA, Jossey-Bass.

Guzzo, R. A., y Shea, G. P. (1992): «Group performance and Intergroup Relations in Organizations», en M. D. Dunnette y L. M. Hough (eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology,* vol. 3, 2.ª ed., pp. 269-313, Palo Alto, CA, Consulting Psychologist Press.

Hayes, N. (1997): *Successful team management*, Londres, International Thomson Business Press.

Jackson, S. E. (1992): «Team composition in organizational settings: Issues in managing an increasingly diverse work force», en S. Worchel, W. Wood y J. A. Simpson (eds.), *Group Process and Productivity,* Newbury Park, CA, Sage.

Jackson, S. E. (1996): «The consequences of diversity in multidisciplinary work teams», en M. A. West (ed.), *Handbook of Work Group Psychology*, pp. 53-76, Chichester, John Wiley & Sons.

Jackson, S. E., y Ruderman, M. N. (1995): «Introduction: Perspectives for understanding diverse work teams», en S. E. Jackson y M. N. Ruderman (eds.), *Diversity in Work Teams. Research Paradigms for a Changing Workplace*, pp. 1-13, Washington, DC, American Psychological Association.

López-Cabanas, M., y Chacón, F. (1997): *Intervención psicosocial y servicios sociales. Un enfoque participativo*, Madrid, Síntesis.

Martínez-Taboada, C. (1996): «Estudio de los grupos en el área de salud», en S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*, pp. 215-234, Barcelona, Plural.

McIntyre, R. M., y Salas, E. (1995): «Measuring and managing for team performance: Emerging principles form complex environments», en R. A. Guzzo y E. Salas (eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations*, pp. 9-45, San Francisco, CA, Jossey-Bass.

Melero, M. A., y Fernández, P. (1995): «El aprendizaje entre iguales: el estado de la cuestión en Estados Unidos», en P. Fernández y M. A. Melero (eds.), *La interacción social en contextos educativos*, Madrid, Siglo XXI.

Parks, R. D., y Sanna, L. J. (1999): *Group performance and interaction*, pp. 127-208, Boulder, CO, Westview Press.

Penrod, S., y Heuer, L. (1998): «Improving group performance. The case of jury», en R. S. Tindale, L. Heath, J. Edwards, E. J. Posavac, F. B. Bryant, Y. Suares-Balcázar, E. Henderson-King y J. Myers (eds.), *Theory and Research on Small Groups*, Nueva York, Plenum Press.

Salas, E.; Bowers, C. A., y Cannon-Bowers, J. A. (1995): «Military team research: 10 years of progress», *Military Psychology, 7*, 55-75.

Scholl, W. (1996): «Effective teamwork a theoretical model and a test in the field», en E. Witte y J. H. Davis (eds.), *Understanding group behavior.* Vol. 2: *Small group processes and interpersonal relations*, pp. 127-146, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.

Smith, P. B. (1997): «New forms of work organizations», *Annual Review of Sociology, 23*, 315-339.

Sundstrom, E.; McIntyre, M.; Halfhill, T., y Richards, H. (2000): «Work groups: From the Hawthorne studies to work teams of the 1990s and beyond», *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 4*, 1, 44-67.

Tyler, T. R., y Smith, H. J. (1998): «Social justice and social movements», en D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology*, vol. 2, 4.ª ed., Nueva York, McGraw-Hill.

West, M. A. (ed.) (1996): *Handbook of work group psychology*, Chichester, John Wiley & Sons.

Referencias bibliográficas

Abelson, R. P., y Carroll, J. D. (1965): Computer simulation of individual belief systems. *American Behavioral Scientist, 8*, 24-30.

Aboud, F. (1988): *Children and Prejudice*. Oxford: Basil Blackwell.

Abrams, D. (1990): *Political identity: Relative deprivation, social identity and the case of Scottish nationalism*. Londres: Economic and Social Research Council.

Abrams, D. (1994): Political distinctiveness: An identity optimising approach. *European Journal of Social Psychology, 24*, 3, 357-366.

Abrams, D. (1999): Social identity, social cognition, and the self: The flexibility and stability of self-categorization. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 197-229). Oxford: Blackwell Publishers.

Abrams, D., y Hogg, M. A (1990): *Social identity theory: constructive and critical advances*. Nueva York: Harvester-Wheatsheat.

Abrams, D., y Hogg, M. A. (1988): Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European Journal of Social Psychology, 18(4)*, 317-334.

Abrams, D., y Hogg, M. A. (1998): Prospects for research in group processes and intergroup relations. *Group Processes and Intergroup Relations, 1*, 7-20.

Abrams, D., y Hogg, M. A. (eds.) (1999): *Social identity and social cognition*. Oxford: Blackwell Publishers.

Abrams, D.; Ando, K., y Hinkle, S. W. (1998): Psychological attachment to the group: cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of worker's intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24,* 1027-1039.

Abrams, D.; Wetherell, M.; Cochrane, S.; Hogg, M. A., y Turner, J. C. (1990): Knowing what to think by knowing who you are self categorization and the nature of norm formation, conformity and group polarization. *British Journal Social Psychology, 29,* 97-119.

Abric, J. C. (1986): La creatividad de los grupos. En S. Moscovici (ed.), *Psicología social.* Barcelona: Paidós.

Achille, L. B.; Schulze, K. G., y Schmidt-Nielsen, A. (1995): An analysis of communication and the use of military terms in Navy team training. *Military Psychology: Special issue on team processes, training, and performance, 7*, 95-107.

Adorno, T. W.; Frenkel-Brunswick, E.; Levinson, D. J., y Sanford, R. N. (1950): *The authoritarian personality*. Nueva York: Harper.

Aebischer, V., y Oberlé, D. (1990): *Le groupe en psychologie sociale.* París: Dunod.
Aebischer, V.; Hewstone, M., y Henderson, M. (1984): Minority influence and musical preference: Innovation by conversin not coercion. *European Journal of Social Psychology, 14,* 23-33.
Aguirre, A. (1998): Construcción cultural de la identidad social. En D. Páez y S. Ayestarán (eds.), *Los desarrollos de la psicología social en España* (pp. 31-34). Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.
Aiello, J. R.; Baum, A., y Gormely, F. P. (1981): Social determinants of residential crowding stress. *Personality and Social Psychological Bulletin, 7,* 643-649.
Aiken, M. W., y Chrestman, M. (1995): Electronic meeting systems. *Journal for Quality and Participation*, *18*, 98-101.
Aiken, M. W.; Vanjani, M., y Krosp, J. (1995): Group decision support systems. *Review of Business, 16(3)*, 38-42.
Ajzen, I. (1987): Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behavior in personality and social psychology. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology,* vol. 20. New York: Academic Press.
Ajzen, I. (1988): *Attitudes, personality and behavior*. Milton Keynes: Open University Press.
Ajzen, I. (1991): The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 179-211.
Ajzen, I. (1996): The social psychology of decision making. En E. Higgins y A. Kruglanski (eds.), *Handbook of basic principles*. Nueva York: The Guilford Press.
Albert, R. S. (1953): Comments on the scientific function of the concept of cohesiveness. *American Journal of Sociology, 59*, 231-234.
Albright, L., y Forziati, C. (1995): Cross-situational consistency and perceptual accuracy in leadership. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21,* 1269-1276.
Alcover, C. M. (1998): *Influencias del tiempo y de la pertenencia sobre la eficacia de los equipos de trabajo*. Madrid: Dykinson.
Alcover, C. M. (1999a): Aproximaciones al concepto de grupo y tipos de grupos. En F. Gil, C. M. Alcover y otros (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos*. Madrid: Pirámide.
Alcover, C. M. (1999b): El estudio de los grupos en la psicología social. En F. Gil, C. M. Alcover y otros (eds.): *Introducción a la psicología de los grupos*. Madrid: Pirámide.
Alcover, C. M. (1999c): El entorno personal y social en los grupos. En F. Gil, C. M. Alcover y colaboradores (coord.), *Introducción a la psicología social de los grupos* (pp. 161-190). Madrid: Pirámide.
Alcover, C. M. (1999d): Influencias del contexto: grupos, organizaciones y sociedad. En F. Gil, C. M. Alcover y colaboradores (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos*. Madrid: Pirámide.
Allen, V. L., y Wilder, D. A. (1975): Categorization belief similarity and intergroup discrimination. *Journal Personality and Social Psychology, 32*, 917-977.
Allport, F. H. (1923/1985): La falacia del grupo en relación con la ciencia social. *Revista de Psicología Social, 0,* 71-81.
Allport, F. H. (1924): *Social Pychology.* Boston: Houghton-Mifflin.
Allport, F. H. (1934): The j-curve hypothesis of conforming behavior. *Journal of Social Psychology, 5*, 141-181
Allport, F. H. (1954): *La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: Eudeba, 1971.
Allport, F. H. (1962): A structuronomic conception of behavior. Individual and collective. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 64,* 3-30.
Allport, G. W. (1954): *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley
Allport, G. W., y Postman, L. J. (1947): *The psychology of rumor*. Nueva York: Holt Rinehart & Winston (trad. 1967, Buenos Aires: Psique).
Allport. G. W. (1985): The historical background of modern social psychology. En G. Lindzey y E. Aronson (eds.), *The handbook of social psychology*. 5 vols. Reading Mass: Addison Wesley.

Alonso Fernández, E. (1961): La psicoterapia de grupo en alcohólicos. *Revista de psicología general y aplicada, 16*, 515-523.

Alonso, E., y Sánchez, J. C. (1997): *El método del calibrado en la evaluación de la cultura organizacional: diferencias entre dos metodologías cuantitativas*. Trabajo presentado al VI Congreso Nacional de Psicología Social. San Sebastián.

Alonso, E., y Sánchez, J. C. (1998): *A methodological proposal to evaluate the culture: The calibrating method*. Trabajo presentado al 16th Annual International Conference of the Association of Management. International Association of Management, 5-8 Agosto, Chicago.

Alonso, R., y Berbel, S. (1997): Procesos grupales e intergrupales. En P. González (ed.), *Psicología de los grupos*. Madrid: Síntesis.

Altman, I. (1975): *The Environment and Social Behavior: Privacy, Personal Space, Territoriality and Crowding.* Monterrey: Brooks/Cole.

Álvaro, E. M., y Crano, W. D. (1997): Indirect minority influence: evidence for leniency in source evaluation and counter argumentation. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 949-964.

Álvaro, J. L. (1995): *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas.* Madrid: Siglo XXI.

Anastasio, P.; Bachman, B.; Gaerner, S., y Dovidio, J. (1997): Categorization, recategorization and common group identity. En R. Spears, P. J. Oakes, N. Ellemers y S. A. Haslam (eds.), *The social psychology of stereotyping and group life*. Oxford, UK: Blackwell.

Ancona, D. G. (1987): Groups in organizations. Extending laboratory models. En C. Hendrick (ed.), *Group Processes and Intergroup Relations.* Newbury Park, CA: Sage.

Ancona, D. G. (1993): The classics and the contemporary: A new blend of small group theory. En J. K Murnighan (ed.), *Social psychology in organizations: Advances in theory and research* (pp. 225-243). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Ancona, D. G., y Caldwell, D. F. (1988): Beyond task and maintenance: Defining external functions in groups. *Group Organization Studies, 13,* 468-494.

Anderson, N. H. (1968): A simple model for information integration. En R. P. Abelson, E. Aronson, W. J. McGuire, T. M. Newcomb, M. J. Rosenberg y P. H. Tannenbaum (eds.), *Theories of cognitive consistency* (pp. 731-743). Chicago: Rand McNally.

Anderson, N. H., y Thomas, H. (1996): Work group socialization. En M. A. West (ed.), *Handbook of work group psychology* (pp. 423-450). Chichester: John Wiley.

Antaki, C. (1981): *The psychology of ordinary explanations of social behavior.* Londres: Academic Press.

Antons, K. (1978): *Práctica de la dinámica de grupos*. Barcelona: Herder

Anzieu, D., y Martin, J. Y. (1971): *La dinámica de los grupos pequeños*. Buenos Aires: Kapelus.

Aranda, E. K.; Aranda, L., y Conlon, K. (1998): *Teams: Structure, process, culture, and politics*. New Jersey: Prentice-Hall.

Arce, R. (1998): Jurados. De su composicion y sus efectos en la toma de decision grupal. *Revista de Psicologia Social, 13(3)*, 369-376.

Argote, L.; Beckman, S. L., y Epple, D. (1990): The persistence and transfer of learning in organizational settings. *Management Science, 2, 1*, 58-70.

Aronoff, J.; Messe, L. A., y Wilson, J. P. (1983): Personality factors in small group functioning. En H. H. Blumberg, A. P. Hare, M. Y. Kent y M. F. Davies (eds.), *Small Groups and Social Interaction,* Vol. 1. Chichester: John Wiley & Sons.

Aronson, E. (1999): Adventures in experimental social psychology: Roots, branches and sticky new leaves. En A. Rodrigues y R. Levine (eds.), *Reflections on 100 years of experimental social psychology* (pp. 82-113). Nueva York: Basic Books.

Aronson, E.; Wilson, T. D., y Brewer, M. B. (1978): *The Jig-saw classroom*. Beverly Hills: Sage.

Aronson, E.; Wilson, T. D., y Brewer, M. B. (1998): Experimentation in social psychology. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology* (vol. 1, pp. 99-142). Nueva York: McGraw-Hill.

Arrow, H. (1997): Stability, bistability, and instability in small group influence patterns. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 75-85.

Arrow, H., y McGrath, J. E. (1995): Membership dynamics in groups at work: A theoretical famework. En B. M. Staw y L. L. Cummings (eds.), *Research in organizational behavior* (vol. 17, pp. 373-411). Greenwich, CT: JAI Press.

Arrow, H.; Berdhal, J. L.; Bouas, K. S.; Craig, K. M.; Cummings, A.; Lebie, L.; McGrath, J. E.; O'Connor, K. M.; Rhoades, J. A., y Scholosser, A. (1996): Time, technology, and groups: An integration. *Computer Supported Cooperative Work, 4,* 253-261.

Asch, S. (1951): Effects of group pressure on the modification and distortion of judgments. En H. Guetzkow (ed.), *Group, leadership and men.* Pittsburgh: Carnegie Press.

Asch, S. (1952): *Social Psycholology*. Nueva York: Prentice-Hall.

Asch, S. (1956): Studies of independence and conformity: I. A minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs, 70(a),* 1-70.

Aschenbrenner, K. M., y Schaeffer, R. E. (1980): Minimal group situations: Comments on a mathematical model and on the research paradigm. *European Journal of Social Psychology, 10*, 389-398.

Ashforth, B. E., y Humphrey, R. H. (1993): Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review, 18*, 88-115.

Ashforth, B. E., y Mael, F. A. (1989): Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*, 20-39.

Ashmore y Del Boca (1976): Psychological approaches to understanding intergoup conflict. En P. Katz (ed.), *Towards the elimination of racism*. Nueva York: Pergamon Press.

Austin, W., y Worchel, S. E. (1979): *The social psychology of intergroup relations*. Monterrey: Brooks/Cole.

Avolio, B. J., y Howell, J. M. (1992): The impact of leadership behavior and leader. Follower personality match on satisfaction and unit performance. En K. Clark, M. B. Clark y D. P. Campbell (eds.), *Impact of leadership* (pp. 225-235). Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.

Axelrod, R. (1984): *The evolution of cooperation*. Nueva York: Basic Books.

Axelrod, R. (1996): *La evolución de la cooperación: el dilema del prisionero y la teoría de juegos*. Madrid: Alianza.

Ayestarán, S. (1993a): Individuación y grupalidad: dos dimensiones que definen la estructura y dinámica de grupo. *Psicothema, 5* (suplemento), 199-211.

Ayestarán, S. (1993b): Estado actual del área de los grupos. En I. Fernández y M. F. Martínez (ed.), *Epistemología y procesos psicosociales básicos.* Sevilla: Eudema.

Ayestarán, S. (1996a): La formación del grupo. En S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social.* Barcelona: Plural.

Ayestarán, S. (1996b): Evolución histórica del concepto de grupo. En S. Ayestarán (ed.): *El grupo como construcción social.* Barcelona: Plural.

Ayestarán, S. (1998a): La psicología de los grupos. En D. Páez y S. Ayestarán (eds.), *Los desarrollos de la psicología social en España* (pp. 87-98). Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.

Ayestarán, S. (1998b): La psicología y los grupos. *Papeles del Psicólogo, 70*, 13-16.

Ayestarán, S., y Martínez Taboada, C. (1992): Posición social y salud mental. En J. L. Álvaro, J. R. Torregrosa y A. Garrido (comps.), *Influencias sociales y psicológicas en la salud mental*. Madrid: Siglo XXI.

Ayestarán, S.; Arróspide, J. J., y Martínez Taboada, C. (1992): Nuevas técnicas en el estudio de grupos. En M. Clemente (coord.), *Psicología social. Métodos y técnicas de investigación.* Madrid: Eudema.

Ayestarán, S.; Martínez Taboada, C., y Arróspide, J. J. (1996): La teoría psicosocial del grupo. En S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*. Barcelona: Plural.

Ayman, R., y Chemers, M. M. (1993): The relationship of supervisory behavior ratings to work group effectiveness and subordinate satisfaction among Iranian managers. *Journal of Applied Psychology, 68,* 338-341.

Ayman, R.; Chemers, M. M., y Fiedler, F. (1998): The contingency model of leadership effectiveness: Its levels of analysis. En F. Dansereau y F. J. Yammarino (eds.), *Leadership: The multiple-level approaches* (pp. 73-96). Stanford: JAI Press.

Azar, E. E. (1990): *The management of protracted social conflict*. Brookfield: Gower Pub.

Back, K. W. (1979): The small group. Tightrope between sociology and personality. *Journal of Applied Behavioral Science, 15,* 283-294.

Back, K. W. (1981): Small groups. En M. Rosemberg y R. H. Turner (eds.), *Social psychology: sociological perspectives* (pp. 320-343). Nueva York: Basic Books (1990).

Baker, S. M., y Petty, R. E: (1994): Majority and minority influence: Source-position imbalance as a determinant of message scrutiny. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 949-964.

Bales, R. F. (1950a): A set of categories for the analysis of small group interaction. *American Sociological Review, 15,* 257-263.

Bales, R. F. (1950b): *Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups.* Cambridge, MA: Addison-Wesley.

Bales, R. F. (1958): Task roles and social in problem-solving groups. En E. L. Hartley (ed.), *Readings in social psychology*. Nueva York: Holt, Rinehart & Winston.

Bales, R. F. (1970): *Personality and Interpersonal Behavior.* Nueva York: Holt, Rinehart & Winston.

Bales, R. F. (1983): SYMLOG: A practical approach to the study of groups. En H. H. Blumberg, A. P. Hare, V. Kent, M. Davies (eds.), *Small groups an social interaction.* Nueva York: Wiley.

Bales, R. F., y Strodtbeck, F. L. (1951/1971): Fases en la solución de problemas en grupo. En D. Cartwright y A. Zander (eds.), *Dinámica de grupo*. México: Trillas.

Bales, R. F., y Cohen, S. P. (1979): SYMLOG. *A system for the multiple level observation of groups*. Nueva York: Free Press.

Ballinger, B., y Yalom, I. (1995): Group therapy in practice. En B. M. Bongar y L. E. Beutler (eds.), *Comprehensive textbook of psychoterapy: Theory and practice* (pp. 189-204). Nueva York: Oxford University Press.

Bandura, A. (1973): *Aggression: A social learning analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1986): *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997): *Self-efficacy: The exercise of control.* Nueva York: Houghton Mifflin.

Barkhi, R.; Jacob, V. S., y Pirkul, H. (1999): An experimental analysis of face to face versus computer mediated communication channels. *Group Decision and Negotiation, 8(4)*, 325-347.

Barling, J.; Webewr, T., y Kelloway, E. K. (1996): Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology, 81*, 827-832.

Barlow, S. H.; Burlingame, G. M., y Fuhriman, A. (2000): Therapeutic application of groups: From Pratt's «Tohught control classes» to modern group psychoterapy. *Group Dynamics, 4(1),* 115-134.

Barlund, D. C. (1959): A comparative study of individual majority, and group judgment. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 58*, 55-60.

Baron, R. A., y Byrne, D. (1998): *Psicología social* (8.ª ed.). Madrid: Prentice-Hall Iberia.

Baron, R. A., y Ransberger, V. M. (1978): Ambient temperature and the occurrence of collective violence: the «long, hot summer» revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 36,* 351-360.

Baron, R. S. (1986): Distraction-conflict theory. Progress and problems. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Psychology*, Vol. 19. Nueva York: Academic Press.

Baron, R. S., y Roper, G. (1976): Reaffirmation of social comparison views of choice shifts: avering and extremity effects in an autokinetic situation. *Journal of Personality and Social Psychology, 33,* 521-530.

Baron, R. S.; Hoppe, S. I.; Kao, C. F.; Brunsman, B.; Linneweh, B., y Rogers, D. (1996): Social corroboration and opinion extremity. *Journal of Experimental Social Psychology, 32,* 537-560.

Baron, R. S.; Kerr, N. L., y Miller, N. (1992): *Group process, group decision, group action*. Buckingham: Open University Press.

Baron, R. S.; Vandello, J. A., y Brunsman, B. (1996): The forgotten variable in conformity research: impact of task importance on social influence. *Journal of Personality and Social Psychology, 71(5)*, 915-927.

Barrick, M. R.; Stewart, G. L.; Neubert, M. J., y Mount, M. K. (1998): Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology, 83(3)*, 377-391.

Barriga, S. (1982): *Psicología del grupo y cambio social.* Barcelona: Hora.

Barriga, S. (1993): Innovaciones en la psicología social europea: la escuela de Serge Moscovici. *Interacción Social, 3,* 47-94.

Barrón, A. (1996): *Apoyo social. Aspectos teóricos y aplicaciones*. Madrid: Siglo XXI.

Barrón, A.; Lozano, P., y Chacón, F. (1988): Apoyo social y autoayuda. En A. Martín, F. Chacón y M. Martínez (eds.), *Psicología comunitaria*. Madrid: Visor.

Barry, B.; y Stewart, G. L. (1997): Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of personality. *Journal of Applied Psychology, 82,* 62-78.

Bar-Tal, D. (1990): *Group beliefs. A conception for analyzing group structure, processes, and behavior*. Nueva York: Springer-Verlag.

Bar-Tal, D. (1995): Societal beliefs functional for successful coping with intractable conflict: the Israeli case. Comunicación presentada a la reunión anual de la International Society of Political Psychology. Washington, julio.

Bar-Tal, D. (1996): Las creencias grupales como expresión de la identidad social. En J. F. Morales, D. Páez, J. C. Deschamps y S. Worchel (eds.), *Identidad social: Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos.* Valencia: Promolibro.

Bartlett, F. (1995): *Recordar*. Madrid: Alianza Editorial (v.o., 1932).

Basabe, N.; Valdoseda, M., y Páez, D. (1993): Memoria afectiva, salud, formas de afrontamiento y soporte social. En D. Páez (ed.), *Salud, expresión y represión social de las emociones.* Valencia: Promolibro.

Bass, B. M. (1960): *Leadership, psychology, and organizational behavior*. Nueva York: Harper & Row.

Bass, B. M. (1985): *Leadership and performance beyond expectations*. Nueva York: Free Press.

Bass, B. M. (1990): *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and applications* (3.ª ed.). Nueva York: Free Press.

Bass, B. M. (1996): *A new paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership*. Alejandría, VA: US Army Research Institute for the Behavioral and Social Science.

Bass, B. M. (1997): Does the transactional – transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist, 52*, 130-139.

Bass, B. M. (1998): *Transformational leadership: Industrial, military and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.

Bass, B. M. (1999): Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1),* 9-25.

Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1994): *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Basu, R., y Green, S. G. (1995): Subordinate performance, leader-subordinate compatibility, and exchange quality in leader-member dyads: A field study. *Journal of Applied Social Psychology, 25,* 77-92.

Batson, C. D.; Batson, J. G.; Todd, R. M.; Brummett, B. H; Sahw, L. L., y Aldeguer, C. M. R. (1995): Empathy and the collective goal: Caring for one of the others in a social dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 619-631.

Baugh, S. G., y Graen, G. B. (1997): Effects of team gender and racial composition on perceptions of team performance in cross-functional teams. *Group and Organization Management, 22(3),* 366-383.

Baumeister, R. F., y Steinhilber, A. (1984): Paradoxical effects of supportive audiences on performance under pressure. The home field disadvantadge in sports championships. *Journal of Personality and Social Psychology, 47,* 85-93.

Bavelas, A., y Barrett, D. (1951): An experimental approach to organization communication. *Personnel, 27,* 367-371.

Beaman, A. L.; Klentz, B.; Diener, E., y Svanum, S. (1979): Self-awareness and transgression in children: Two field studies. *Journal of Personality and Social Psychology, 37,* 1835-1846.

Beck, D., y Diehl, M. (1997): Advances in small group research: Contributions from the German-Speaking Countries between 1984 and 1995. *European Psychologist, 2(4)*, 368-376.

Beck, D., y Fisch, R. (2000): Argumentation and emotional processes in group decision making: Illustration of a multi-level interaction process analysis approach. *Group Processes and Intergroup Relations, 3(2)*, 183-202.

Beeler, J. D. (1998): Effects of counter-explanation on escalation of commitment: An experimental assessment of individual and collective decisions. *Advances in Accounting Behavioral Research, 1*, 85-99.

Bellack, A. S., y Hersen, M. (1995): *Manual del terapeuta para la terapia cognitiva conductual en grupos*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Bem, D. J. (1967): Self-perception. The dependent variable of human performance. *Origins of Behavior and Human Performance, 2*, 105-121.

Bem, D. J.; Wallach, M. A., y Kogan, N. (1965): Group decision making under risk of aversive consequences. *Journal of Personality and Social Psychology, 1*, 453-460.

Benis, W. G., y Shepard, H. A. (1956): A theory of group development. *Human Relations, 9*, 415-437; *4(2),* 41-49.

Benne, K. D., y Sheats, P. (1948): Functional roles of group members. *Journal of Social Issurences.*

Bennet, E. B. (1955): Discussion, decision, commitment and consensus in «group decision». *Human Relations, 8,* 251-274.

Berdahl, J. L., y Craig, K. L. (1996): Equality of paricipation and influence in groups: The effects of communication medium and sex composition. *Computer supported cooperative work, 4*, 179-202.

Berger, J.; Rosenholtz, S. J., y Zelditch, M. (1980): Status organizing processes. *Annual Review of Sociology, 6*, 479-508.

Berkowitz, L. (1962): *Agression. A social psychological analysis.* Nueva York: McGraw-Hill.

Berkowitz, L. (1964-1980): *Advances in Experimental Social Psychology.* Nueva York: Academic.

Berkowitz, L., y Howard, R. (1959): Reaction to opinion deviates as affected by affiliation need and group member interdependence. *Sociometry, 22*, 81-91.

Berry, J. W. (1997): Cultural group interactions in organizations. En Ch. S. Granrose y S. Oskamp (eds.), *Cross-Cultural work groups*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bettenhausen, K. L. (1991): Five years of group research: What we have learned and what needs to be addressed. *Journal of Management, 17,* 345-381.

Bettenhausen, K. L., y Murnighan, J. K. (1985): The emergence of norms in competitive decision-making groups. *Administrative Science Quarterly, 30*, 350-372.

Bickman, L. (eds.) (1980): *Applied social psychology annual* (1, pp. 136-196). Beverly Hills: Sage, 1981.

Biddle, B., y Thomas, E. (1966): *Role theory: concepts and research.* Nueva York: Wiley and Sons.

Billig, M. (1976): *Social psychology and intergroup relations*. Londres: Academic Press.

Billig, M. (1987): *Arguing and thinking: a rethorical approach to social psychology.* Cambridge: University Press.

Billig, M., y Tajfel, H. (1973): Social categorization and similarity intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology, 3,* 27-52.

Binet, A. (1900): *La suggestibilité*. París: Scheleicher.
Bion, W. R. (1966): *Experiencias en grupos*. Buenos Aires: Paidós.
Blake, R. R., y Mouton, J. S. (1969): *Building a Dynamic Corporation through grid organization development*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
Blake, R. R., y Mouton, J. S. (1964): *The managerial grid*. Houston: Gulf Publishing.
Blake, R. R., y Mouton, J. S. (1979): Intergroup problem solving in organizations: from theory to practice. En W. G. Austin y S. Worchel (eds.), *The social psychology of intergroup relations*. Monterrey, CA: Brooks-Cole.
Blake, R. R., y Mouton, J. S. (1986): From theory to practice in interface problem solving. En S. Worchel y W. Austin (eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 67-82). Chicago: Nelson-Hall.
Blanco, A. (1987): La perspectiva histórica en el estudio de los grupos. En C. Huici (dir.), *Estructura y procesos de grupos* (67-100). Madrid: UNED. (1.ª ed., 1985).
Blanco, A. (1988): *Cinco tradiciones en la psicología social.* Madrid: Morata.
Blanco, A., y Chacón, F. (1985): La evaluación de la calidad de vida. En J. F. Morales, A. Blanco, C. Huici y J. M. Fernández (eds.), *Psicología social aplicada*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
Blanco, A., y Fernández Ríos, M. (1987): Estructura grupal: estatus y roles. En C. Huici (dir.), *Estructura y procesos de grupo*. Madrid: UNED.
Blank, W.; Weitzel, J. R., y Green, S. G. (1990): A test of situational leadership theory. *Personnel Psychology, 43*, 579-597.
Blanz, M.; Mummendey, A.; Mielke, R., y Klink, A. (1998): Responding to negative social identity: a taxonomy of identity manegement strategies. *European Journal of Social Psychology, 28*, 697-730.
Blau, P. M. (1977): A macrosociological theory of social structure. *American Journal of Sociology, 83(1)*, 26-54.
Blau, P. M. (1982): Intercambio y poder en la vida social. Barcelona: Hora. (v.o., 1964).
Bluedorn, A. C.; Turban, D. B., y Love, M. S. (1999): The effects of stand-up and sit-down meeting formats on meeting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *84(2),* 277-285.
Blumberg, H. H. (1994): Cooperation, competition, and conflict resolution. En A. P. Hare, H. H. Blumberg, M. F. Davies y M. V. Kent (eds.), *Small Group Research: A Handbook.* Norwood, NJ: Ablex.
Blumberg, H. H.; Hare, R.; Kent, V., y Davies, M. (eds.) (1983): *Small groups and social interaction*. Nueva York: Wiley.
Blumer, H. (1982): *El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método*. Barcelona: Hora (v.o., 1969).
Bochner, S., y Hesketh, B. (1994): Power distance, individualism/collectivism, and job-related attitudes in a culturally diverse work group. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 25,* 233-257.
Bogardus, E. S. (1954): Group behavior and groupality. *Sociology and Social Research, 38,* 401-403.
Boinski, S., y Garber, P. A. (ed.) (2000): *On the move: How and why animals travel in groups*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
Bond, C. (1982): Facilitation social. A meta-analysis of 242 studies. *Psychological Bulletin, 2*, 265-292.
Bond, C. F., y Titus, L. J. (1983): Social facilitation: A meta-analysis of 241 studies. *Psychological Bulletin, 94*, 265-292.
Bond, R., y Smith, P. B. (1996): Culture and conformity: A meta-analysis of studies using Asch's (1952b, 1956) line judgment task. *Psychological Bulletin, 119*, 11-137.
Bonilla, A. (1998): Los roles de género. En J. Fernández (ed.), *Género y sociedad*. Madrid: Pirámide.
Bonner, H. (1959): *Group dynamics: Principles and applications*. Nueva York: Ronald.

Bordia, P.; DiFonzo, N., y Chang, A. (1999): Rumor as group problem solving: Development patterns in informal computer-mediated groups. *Small Group Research, 30(1)*, 8-28.

Borgatta, E. F. (1963): A new systematic interaction observation system: behavior scores system (Bss System). *Journal of Psychological Studies, 14*, 24-44.

Borgatta, E. F. (1981): The small group movement. Historical notes. *American Behavioral Scientist, 24,* 607-618.

Boriello, J. F. (1976): Leadership in the therapist centered group as a whole psychotherapy approach. *Int. J. Group Psychotherapy, 26*, 149-162.

Borkman, J. T. (1991): Introduction to the special issue. *American Journal of Community Psychology, 19,* 5.

Bormann, E. G., y Bormann, N. C. (1988): *Effective small group communication*. Edina, MN: Burgess.

Bornstein, G.; Crum, L.; Wittenbraker, J.; Harring, K.; Insko, C., y Thibaut, J. (1983): On the measurement of social orientations in the minimal group paradigm. *European Journal of Social Psychology, 10*, 399-414.

Boster, F. J.; Hunter, J. E., y Hale, J. L. (1991): An information-processing model of jury decision making. *Communication Research, 18,* 524-547.

Bottger, P., y Yetton, P. (1988): An integration of process and decision scheme explanations of group problem solving performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 42,* 234-249.

Bottom, W. P., y Baloff, N. (1994): A diagnostic model for team buildig with an illustrative application. *Human Resource Development Quarterly, 5*, 317-336.

Bourhis, R. Y. (1994): Power, gender, and intergroup discrimination: Some minimal group experiments. En M. P. Zanna y J. M. Olson (eds.), *The Psychology of Prejudice.* Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Bourhis, R. Y., y Leyens, J. P. (1996): *Estereotipos, discriminación y relaciones entre grupos.* Madrid: McGraw-Hill.

Bourhis, R. Y.; Gagnon, A., y Moïse, L. C. (1996): Discriminación y relaciones intergrupales. En R. Y. Bourhis y J. P. Leyens (eds.), *Estereotipos, discriminación y relaciones entre grupos*. Madrid: McGraw-Hill.

Bourhis, R. Y.; Turner, J. C., y Gagnon, A. (1995): Interdependence, social identity and discrimination: some empirical considerations. En R. Spears, P. Oakes, N. Ellemers y A. Haslam (eds.), *The social psychology of stereotypes and group life*. Oxford: Blackwell.

Bouwen, R., y Fry, R. (1996): Facilitating group development: interventions for a relational and contextual construction. En M. A. West (ed.), *Handbook of work group psychology* (pp. 531-554). Chichester: John Wiley.

Bowers, D. G., y Seashore, S. E. (1966): Predicting organizational effectiveness with a four-factor theory of leadership. *Administrative Science Quarterly, 11*, 238-263.

Bramel, D., y Friend, R. (1987): The work group and its vicissitudes in Social and Industrial Psychology. *Journal of Applied Behavioral Science, 23,* 233-253.

Branscombe, N. R., y Ellemers, N. (1998): Coping with group-based discrimination: Individualistic versus group-level strategies. En J. Swim y C. Stangor (eds.), *Prejudice: The Target's perspective*. Nueva York: Academic Press.

Branscombe, N. R.; Ellemers, N; Spears, R., y Doosje, B. (1999): The context and content of social identity threat. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 35-58). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Brauner, E., y Scholl, W. (2000): The information processing approach as a perspective for groups research. *Group Processes and Intergroup Relations, 3*(*2*), 225-122.

Brawley, L. R.; Carron, A. V., y Widmayer, W. N. (1993): The influence of the group and its cohesiveness on perceptions of group goal-related variables. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 15*, 245-260.

Brewer, M. B. (1979): In-group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin, 86,* 219-243.

Brewer, M. B. (1991): The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*, 475-482.

Brewer, M. B. (1993a): Social identity, distinctiveness, and ingroup homogeneity. *Social Cognition, 11*, 150-164.

Brewer, M. B. (1993b): The role of distinctiveness in social identity and group behaviour. En M. Hogg y D. Abrams (eds.), *Group Motivation: Social psychological perspectives* (pp. 1-16). Londres: Harvester Wheatsheaf.

Brewer, M. B. (1999): Superordinate goals versus superordinate identity as bases for intergroups cooperation. En D. Capozza y R. Brown (eds.), *Social identity processes: Trends in theory and research*. Londres: Sage.

Brewer, M. B., y Brown, R. J. (1998): Intergroup relations. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology* (vol. 2, 4.ª ed., pp. 554-594). Nueva York: McGraw-Hill.

Brewer, M. B., y Campbell, D. T. (1976): *Ethnocentrism and intergroup attitudes: East African evidence*. Nueva York: Sage.

Brewer, M. B., y Crano, W. D. (1994): *Social psychology*. Nueva York: West.

Brewer, M. B., y Gardner, W. (1996): Who is this «we»? Levels of collective identity self representations. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*, 83-93.

Brewer, M. B., y Kramer, R. M. (1985): The Psychology of intergroup attitudes and behavior. *Annual Review of Psychology, 36,* 219-243.

Brewer, M. B., y Miller, N. (1996): *Intergroup relations*. Buckingham, UK: Open University Press.

Brewer, M. B., y Pickett, C. L. (1999): Distinctiveness motives as a source of the social self. En T. R. Tyler, R. Kramer y O. John (eds.), *The psychology of the social self: applied social research* (pp. 71-87). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Brewer, M. B., y Silver, M. (1978): Intergroup bias as a function of task characteristics. *European Journal of Social Psychology, 8*, 393-400.

Brewer, M. B.; Manzi, J. M., y Shaw, J. S. (1993): In-group identification as a function of depersonalization, distinctiveness, and status. *Psychological Science, 4*, 88-92.

Brewer, P. (1998): The nuclear group: A view of smaller group dynamics. *Group-Analysis*, *31*, *4*, 472-484.

Brodbeck, F. C. (1996): Criteria for the study of work group functioning. En M. A. West (ed.), *Handbook of Work Group Psychology* (pp. 285-316). Chichester: John Wiley.

Brodbeck, F. C., y Greitemeyer, T. (2000): A dynamic model of group performance: Considering the group member's capacity to learn. *Group Processes and Intergroup Relations, 3(2)*, 159-182.

Brow, R. J., y Turner, J. C. (1981): Interpersonal and intergroup behaviour. En J. C. Turner y H. Giles (eds.), *Intergroup behaviour*. Oxford: Blackwell.

Brown, A., y Palinscar, A. (1986): *Guided cooperative learning and individual knowledge acquisition* (Tech. Rep. n.º 372). Urbana-Champagne: Center for the Study of Reading.

Brown, B. B., y Perkins, D. D. (1992): Disruptions in place attachment. En E. Altman y S. M. Low (editores.), *Place Attachment,* Nueva York: Plenum.

Brown, H. (1996): Themes in experimental research on groups from the 1930s to the 1960s. En M. Wetherell (ed.), *Identities, Groups and Social Issues*. Londres: Sage-The Open University.

Brown, J. D.; Collins, R. L., y Schmidt, G. W. (1988): Self-esteem and direct versus indirect forms of self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology, 55*, 445-453.

Brown, R. (1972): *Psicología social*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Brown, R. (2000): *Group processes* (2.ª ed.). Oxford: Blackwell.

Brown, R., y Gaertner, S. L. (eds.) (2001): *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup Processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Brown, R., y Middendorf, J. (1996): The underestimated role of temporal comparison: a test of the life-span model. *Journal of Social Psychology, 136,* 325-331.

Brown, R., y Smith, A. (1989): Perceptionss of and by minority groups: The case of women in academia. *European Journal of Social Psychology, 19*, 61-75.

Brown, R. J. (1984): The effects of intergroup similarity and cooperative vs. competitive orientation on intergroup discrimination. *British Journal of Social Psychology, 23*, 21-33.

Brown, R. J., y Turner, J. C. (1979): The criss-cross categorization effect in intergroup discrimination. *British Journal of Social and Clinical Psychology, 18*, 371-383.

Brown, R. J., y Williams, J. A. (1984): Group identification: The same thing to all people? *Human Relations, 37*, 547-564.

Brown, R. J.; Condor, S.; Mathews, A.; Wade, G., y Williams, J. (1986): Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology, 59*, 273-286.

Brown, R. J.; Hinkle, S.; Ely, P. G.; Fox-Cardamone, L.; Maras, P., y Taylor, L. A. (1992): Recognizing group diversity: Individualist-collectivist and autonomous relational social orientations and their implications for intergroup processes. *British Journal of Social Psychology, 31*, 327-342.

Brown, R. J.; Tajfel, H., y Turner, J. C. (1980): Minimal group situations and intergroup discrimination: Comments on the paper by Aschenbrenner and Schaefer. *European Journal of Social Psychology, 10*, 399-414.

Brownlee, J. (1994): Group psychotherapy for women exploited by health care providers. *American Journal of Psychotherapy, 48*, 262-279.

Bruner, J. S. (1950): Social psychology and group processes. *Annual Review of Psychology, 1*, 119-150.

Bruner, J. S., y Goodman, C. C. (1947): Value and need as organising factors in perception. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 42*, 33-44.

Bryman, A. (1987): The generalizability of implicit leadership theory. *Journal of Social Psychology, 127(2)*, 129-141.

Bryman, A. (1992): *Charisma and leadership in organizations.* Londres: Sage.

Bryman, A. (1996): Leadership in organizations. En S. T. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 276-292). Londres: Sage.

Buceta, L. (1968): Lo objetivo y lo afectivo en los grupos pequeños. *Revista de Psicología General y Aplicada, 23,* 45-58.

Buceta, L. (1979): *Introducción histórica a la psicología social.* Madrid: Vicens-Vives.

Buller, P. F., y Bell, C. H. (1986): Effects of team building and goal-setting on productivity: A field experiment. *Academy of Management Journal, 29*, 305-328.

Burges, R. L. (1974): Las redes de comunicación: una revisión experimental. En J. R. Torregrosa (ed.), *Teoría e investigación de la psicología social actual* (pp. 743-755). Madrid: I. O. P.

Burlingame, G. M.; Kircher, J. C., y Honts, Ch. R. (1995): Analysis of variance versus bootstrap procedues for analyzing dependent observations in small group research. *Small Group Research, 25,* 486-501.

Burns, J. M. (1978): *Leadership*. Nueva York: Harper & Row.

Burnstein, E., y McRae, A. V. (1962): Some effects of shared threat and prejudice in racially mixed groups. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 64,* 257-263.

Burnstein, E., y Vinokur, A. (1973): Testing two classes of theories about group induced shifts in individual choice. *Journal of Experimental Social Psychology, 9*, 123-137.

Burnstein, E., y Vinokur, A. (1977): Persuasive argumentation and social comparison as determinants of attitude polarization. *Journal of Experimental Social Psychology, 13*, 315-332.

Burtt, H. E. (1920): Sex differences in the effect of discussion. *Journal of Experimental Psychology, 3,* 390-395.

Buss, D. M., y Kenrick, D. T. (1998): Evolutionary social psychology. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The Handbook of social psychology* (4.ª ed.). Nueva York: McGraw-Hill.

Butterfield, D. A., y Powell, G. N. (1981): Effect of group performance, leader sex and rater sex on leader behavior. *Organizational Behavior and Human Performance, 2(28),* 129-141.
Buunk, B. P., y Hoorens, V. (1992): Social support and stress: The role of social comparison and social exchange proceses. *British Journal of Clinical Psychology, 31,* 445-457.
Byrne, D., y Buehler, J. A. (1955): A note on the influence of propinquity upon acquaintanceships. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 51*, 147-148.
Caballo, V. E. (1995): *Manual de técnicas de terapia y modificación de la conducta.* Madrid: Siglo XXI.
Cairns, R. B. (1982): Intergroup conflict in Nothern Ireland. En H. Tajfel (ed.), *Social identity and intergroup relations.* Cambridge: Cambridge University Press.
Calder, B. J. (1977): An attribution theory of leadership. En B. M. Staw y G. R. Salanick (eds.), *New direction in organizational behavior*. Chicago: St. Clair.
Callaghan, C. A., y Wright, P. L. (1994): Verbal leader behaviour in appraisal interviews: An observational study. Comunicación en la Occupational Psychology Conference de la British Psychological Society. Birmingham, enero.
Callaway, M. R.; Marriott, R. G., y Esser, J. K. (1985): Effects of dominance on group decision making: Toward a stress-reduction explanation of groupthink. *Journal of Personality and Social Psychology, 49,* 949-952.
Campbell, D. K., y Stanley, J. C. (1966): *Diseños experimentales y cuasi experimentales para la investigación*. Buenos Aires: Amorrortu, 1979.
Campbell, D. T. (1958): Common fate, similarity, and other indices of the status of aggregates of persons as social entities. *Behavioral Science, 3,* 14-25.
Campbell, D. T. (1965): Ethnocentric and other altruistic motives. En D. Levine (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (pp. 283-311). Lincoln: University of Nebraska Press.
Campion, M. A.; Medsker, G. J., e Higgs, A. C. (1993): Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology, 46*, 823-850.
Cannon-Bowers, J. A., Oser, R., y Flanagan, L. (1992): Work teams in industry: A selected review and proposed framework. En R. W. Swezey y E. Salas (eds.), *Teams: Their training and performance* (pp. 355-377). Norwood, NJ: Ablex.
Cannon-Bowers, J. A.; Salas, E.; Blickensderfer, E., y Bowers, C. A. (1998): The impact of cross-training and workload on team functioning: A replication and extension of initial findings. *Human Factors, 40(1)*, 92-101.
Canto Ortiz, J. M. (1994): *Psicología social e influencia. Estrategias del poder y procesos de cambio.* Málaga: Aljibe.
Canto Ortiz, J. M. (1995): Opinión pública. En L. Gómez y J. M. Canto (coords.), *Psicología social.* Madrid: Pirámide.
Canto Ortiz, J. M. (1998): *Psicología de los grupos. Estructura y procesos.* Málaga: Ediciones Aljibe.
Canto Ortiz, J. M., y Montilla Berbel, V. (2000): Conversión y resistencia a la innovación. En D. Caballero, M. T. Méndez y J. Pastor (eds.), *La mirada psicosociológica: Grupos, procesos, lenguajes y culturas* (pp. 253-258). Madrid: Biblioteca Nueva.
Caparrós, N. (1993): De la psicoterapia individual a la psicoterapia de grupo. En A. Ávila (ed.), *Manual de psicoterapia de grupo analítico vincular*. Madrid: Quipú.
Capasso, D. K., y Hendrick, A. (1975): Bibliography of journal articles in social psychology. *PSPB, 2 (2)*, 191-206.
Capasso, D. K., y otros (1977): Bibliography of journal articles in personality and social psychology, *PSPB, 3*, 307-323.
Caporael, L. R. (1997): The evolution of truly social cognition: The core configurations model. *Personality and Social Psychology Review, 1*, 276-298.
Capozza, D., y Volpato, C. (1996): Relaciones intergrupales: perspectivas clásicas y contemporá-

neas. En R. Y. Bourhis y J. P. Leyens (eds.), *Estereotipos, discriminación y relaciones entre grupos*. Madrid: McGraw-Hill

Cappoza, D.; Bonaldo, E., y Di Maggio, A. (1982): Problems of identity and social conflict: research on ethnic group in Italy. En H. Tajfel (ed.), *Social identity and intergroup relations.* Cambridge: Cambridge University Press.

Carey, J. M., y Kacmar, Ch. (1997): The impact of communication mode and task complexity on small group performance and member satisfaction. *Computers in Human Behavior, 13(1)*, 23-49.

Carless, S. A. (2000): Reply to Carron and Brawley. *Small Group Research, 31(1),* 107-119.

Carless, S. A., y De Paola, C. (2000): The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research, 31(1)*, 71-88.

Carley, K. (1991): A theory of group stability. *American Sociological Review, 56,* 331-354.

Carlyle, T. (1907): *Heroes and hero worship*. Boston: Adams (original publicado en 1841).

Carpintero, H. (1993): La originalidad teórica de Lewin. En A. Ferrándiz, C. Huici, E. Lafuente y J. F. Morales (eds.), *Kurt Lewin (1890-1947): Una evaluación actual de su significación para la psicología*. Madrid: UNED.

Carron, A. V. (1988): *Group dynamics in sport*. Londres: Sport Dynamics.

Carron, A. V., y Brawley, L. R. (2000): Cohesion: Conceptual and measurement issues. *Small Group Research, 31, 1*, 89-107.

Carton, A. V., y Hausenblas, H. A. (1998): *Group dynamics in sport* (2.ª ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Cartwright, D. (1947-1948): Social psychology in the United States during the Second World War. *Human Relations, 1,* 333-352.

Cartwright, D. (1957): Social psychology and group processes. *Annual Review of Psychology, 8,* 321-336.

Cartwright, D. (1978): Prefacio. En K. Lewin, *La teoría de campo en la ciencia social*. Buenos Aires: Paidós (v.o., 1951).

Cartwright, D. (1979): Contemporary social psychology in historical perspective. *Social Psychological Quartely, 42 (1),* 82-93.

Cartwright, D., y Zander, A. (1971a): *Dinámica de grupos. Investigación y teoría.* México: Trillas. (v.o., 1953).

Carver, C. S., y Scheier, M. F. (1981a): The self-attention induced feedback loop and social facilitation. *Journal of Experimental Social Psychology, 17*, 545-556.

Carver, C. S., y Scheier, M. F. (1981b): *Attention and self-regulation: A control theory approach to human behavior*. Nueva York: Springer-Verlag.

Cattell, R. B. (1948): Concepts and methods in the measurement of group syntality. *Psychological Review, 55,* 48-63.

Cattell, R. B. (1951): New concepts for measuring leadership, in terms of syntality in small groups. *Human Relations, 4*, 161-184.

Cattell, R. B.; Saunders, D., y Stice, G. (1953): The dimension of syntality in small groups. *Human Relations, 6*, 331-356.

Chapman, J. C. (1991): The impact of socially projected group composition on behavior in a commons dilemma: A self-attention perspective. *Current Psychology Research and Reviews, 10*, 183-198.

Chappius, R., y Thomas, R. (1989): *El equipo deportivo*. Barcelona: Paidós.

Chemers, M. M. (1969): Cross-cultural training as a means for improving situational favorableness. *Human Relations, 22*, 531-546.

Chemers, M. M. (1997): *An Integrative Theory of Leadership.* Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Chemers, M. M. (2000): Leadership research and theory: A functional integration. *Group dynamics: Theory, research, and practice, 4(1),* 27-43.

Chemers, M. M.; Ayman, R., y Fiedler, F. (1998): The contingency model of leadership effectiveness: Back to the future. En F. Dansereau y F. J. Yammarino (eds.), *Leadership: The multiple-level approaches* (pp. 135-144). Stanford: JAI Press.

Chemers, M. M.; Oskamp, S., y Costanzo, M. A. (eds.) (1995): *Diversity in organizations: New Perspectives for a changing workplace.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Chen, C. C.; Chen, X.-P., y Meindl, J. R. (1998): How can cooperation be fostered? The cultural effects of individualism-collectivism. *Academy of Management Review, 23*, 285-304.

Chidambaram, L., y Bostrom, R. P. (1997a): Group development: A review and synthesis of development models. *Group Decision and Negotiation, 6(2)*, 159-187.

Chidambaram, L., y Bostrom, R. P. (1997b): Group development: Implications for GSS research and practice. *Group Decision and Negotiation, 6(3)*, 231-254.

Chidambaram, L.; Bostrom, R. P., y Wynne, B. E. (1991): The impact of GDSS on group development. *Journal of Management Information Systems, 7(3)*, 3-25.

Cialdini, R. B., y Trost, M. R. (1998): Social influence: social norms, conformity and compliance. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social pyschology* (vol. 2, 4.ª ed.). Nueva York: McGraw-Hill.

Cialdini, R. B.; Kallgrem, C. A., y Reno, R. R. (1991): A focus theory of normative conduct: A theoretical refinement and reevaluation of the rol of norms in human behavior. *Advances in experimental social psychology, 24*, 201-234.

Cicourel, A. (1983): Interpreting normative rules in negotiation of status and rule. En H. H. Blumberg, A. P. Hare, M. V. Kent y M. F. Davies (eds.): *Small groups and social interaction.* Nueva York: Wiley.

Cina, C. (1981): *Social science for whom? A structural history of social psychology*. Disertación de doctorado inédita. State University of New York at Stony Brook.

Cissna, K. N. (1984): Phases in group development. The negative evidence. *Small Group Behavior, 15*, 3-32.

Clark, R. D. (1990): Minority influence: The role of argument refutation of the majority position and social support for the minority position. *European Journal of Social Psychology, 20,* 489-497.

Clark, R. D. (1994): The role of censorship in minority influence. *European Journal of Social Psychology, 24(3),* 331-338.

Clark, R. D. (1995): Comentarios a «la influencia minoritaria en psicología social»: apuntes para una reconstrucción histórica. *Revista de Psicología Social, 10(1)*, 101-103.

Clark, R. D., III (1971): Group induced shift toward risk: A critical appraisal. *Psychological Bulletin, 76*, 251-270.

Clark, R. D., III (1998): Minority influence: The role of the rate of majority defection and persuasive arguments. *European Journal of Social Psychology, 28*, 787-796.

Clark, R. D., y Maass, A. (1988a): Social categorization in minority inflluence: The case of homosexuality. *European Journal of Social Psychology, 18*, 347-364.

Clark, R. D., y Maass, A. (1988b): The role of social categorization and perceived source credibility in minority influence. *European Journal of Social Psychology, 18,* 347-364.

Clark, R. D., III, y Willems, E. P. (1969): Where is the risky shift? Dependence on instructions. *Journal of Personality and Social Psychology, 13*, 215-221.

Clemente, M. (1987): La orientación sociométrica. La teoría de la sintalidad grupal. En C. Huici (dir.), *Estructura y procesos de grupo.* Madrid: UNED.

Clemente, M. (coord.) (1992): *Psicología social: métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Eudema.

Clemente, M., y Gil, F. (1987): Métodos y técnicas de investigación en los grupos. En C. Huici (dir.), *Estructura y procesos de grupo*. Madrid: UNED.

Coch, L., y French, J. R. P., Jr. (1948): Overcoming resistence to change. *Human Relations, 1,* 512-532.

Cochart, D. (1982): Les foules et la comune. Analyse des premiers écrits de psychologie des foules. *Recherches de Psychologie Social, 4*, 49-60.

Cohen, S. G.; Ledford, G. E., y Spreitzer, G. M. (1996): A predictive model of self-managing work team efectiveness. *Human Relations, 49*, 643-676.

Coleman, D. F. (1998): An alternative «limited domain» view of leader member exchange. En F. Dansereau y F. J. Yammarino (eds.), *Leadership: The múltiple-level approaches* (pp. 137-148). Stanford: JAI Press.

Collier, G.; Minton, H. L., y Reynolds, G. (1996): *Escenarios y tendencias de la psicología social.* Madrid: Tecnos (v.o., 1991).

Collins, B., y Guetzokw, H. (1964): *A social psychology of group processes for decision-making.* Nueva York: Wiley.

Collins, B., y Raven, V. (1969): Group structure: Attraction, coalitions, comunication, and power. En G. Lindzey y E. Aronson (eds.), *Handbook of Social Psychology,* Reading, Mass.: Addison-Wesley.

Colman, A. M. (1991): Expert psychological testimony in two murden trials in South Africa. *Issues in Criminological and Legal Psychology, 1*, 43-49.

Conger, J. A., y Kanungo, R. A. (1987): Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of Management Review, 12*, 637-647.

Cooper, J.; Kelly, K. A., y Weaver, K. (2001): Attitudes, norms, and social groups. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group Processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Corey, G. (1996): *Teoría y práctica de la terapia grupal*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Cornejo, J. M. (1997): Metodología de la investigación grupal. En P. González (ed.), *Psicología de los grupos: teoría y aplicación* (pp. 45-102). Madrid: Síntesis.

Costanzo, P. R., y Shaw, M. E. (1966): Conformity as a function of age level. *Child Development, 37,* 967-975.

Cota, A. A.; Evans, C. R.; Dion, K. L.; Kilik, L., y Longman, R. S. (1995): The structure of group cohesion. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21*, 572-580.

Cottrell, N. B. (1972): Social facilitation. En C. G. McClintock (ed.), *Experimental social psychology*. Nueva York: Holt, Rinehart & Winston.

Coutant-Sassic, D. (1991): *Differential cognitive processing of a majority vs. a minority influence on the same or different task.* Tesis de master no publicada. Texas: A&M University.

Cox, V. C.; Paulus, P. B., y McCain, G. (1984): Prison crowding research. *American Psychologist, 39,* 1148-1160.

Craib, I. (1984): *Modern social theory, from Parsons to Habermas*. Londres: Haverster Wheatsheaf.

Crano, W. D. (1989): *Judgemental subjectivity, objectivity, and minority influence*. Trabajo presentado en el tercer taller sobre influencia minoritaria. Perugia, Italia.

Crano, W. D., y Brewer, M. B. (1973): *Fundamentos de la investigación en psicología social*. México: El Manual Moderno, 1977.

Crano, W. D., y Chen, X. (1998): The leniency contract and persistence of majority and minority influence. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,* 1437-1450.

Crespo, E. (1995): *Introducción a la psicología social.* Madrid: Editorial Universitas.

Crocker, J., y Luhtanen, R. (1990): Collective self-esteem and ingroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology, 58,* 60-67.

Crocker, J., y Schwartz, I (1985): Prejudice and ingroup favoritism in a minimal intergroup situation: Effects of self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin, 11*, 379-386.

Crocker, J.; Blaine, B., y Luthanen, R. (1993): Prejudice, intergroup behaviour and self-esteem: Enhancement and protection motives. En M. Hogg y D. Abrams (eds.), *Group motivation: Social psychological perspectives* (pp. 52-67). Londres: Harverster Wheatsheaf.

Crook, J. (1978): Evolution and social behavior. En H. Tajfel y C. Fraser (comps.), *Introducing social psychology*. Londres: Penguin.

Crosby, F. (1982): *Relative deprivation and working women*. Nueva York: Oxford University Press.

Crott, H. W.; Werner, J., y Hoffmann, C. (1996): A probabilistic model of opinion change considering distance between alternatives: An application to mock jury data. En E. H. Witte y J. H. Davis (eds.), *Understanding group behavior* (vol. 1, pp. 15-33). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Crott, H. W., y Werner, J. (1994): The norm-information distance model: A stochastic approach to preference change in group interacton. *Journal of Experimental Social Psychology, 30,* 68-95.

Cruces, S. J.; Gómez, T.; Luque, P. J.; Márquez, M.ª C.; Martínez, J. M.ª; Muñoz, F. J.; León, J. M.ª; Fernández, I., y Ocaña, P. (1991): El fenómeno del conformismo ante situaciones no estructuradas. Confirmación de la hipótesis gestáltica de Asch. *Revista de Psicología Social, 6*, 61-71.

Crutchfield, R. (1954): Social psychology and group processes. *Annual Review of Psychology, 5*, 171-202.

Crutchfield, R. (1955): Conformity and character. *American Psychologist, 10,* 191-198.

Cunningham, A. J.; Edmonds; Claire, V. I., y Williams, D. (1999): Delivering a very brief psychoeducational program to cancer patients and family members in a large group format. *Psycho-Oncology, 8*, *2*, 177-182.

Curtis, J. E.; Grabb, E. G., y Baer, D. E. (1992): Voluntary association membership in fifteen countries: A comparative analysis. *American Sociological Review, 57,* 139-150.

Dahrendorf, R. (1975): *Homo sociologicus*. Madrid: Akai.

Dahrendorf, R. (1979): *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Rialp (ed. orig., 1957).

Dansereau; F., Graen, G., y Haga, W. J. (1975): A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior, 13*, 46-78.

Danzinger, K. (1983): Orígenes y principios básicos de la Völkerpsychologie de Wundt. En G. de la Rosa y J. Vásquez Rosa (comps.), *Historia de la psicología social.* México: UAM-I.

Darley, J. M (2001): Social comparison motives in ongoing groups. En M. A. Hogg y R. Scott Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group Processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Darley, J. M. (1966): Fear and social comparison as determinants of conformity behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 4*, 73-78.

Darley, J. M., y Latane, B. (1970): Norms and normative behavior: Field studies of social interdependence. En J. Macaulay y L. Berkowitz (eds.), *Altruism and helping behavior* (pp. 83-102). San Diego: Academic Press.

Dashiell, J. F. (1936): An experimental analysis of some group effects. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 25,* 190-199.

David, B., y Turner, J. C. (1996): Studies in self-categorization and minority conversion: Is being a member of the outgroup and advantage? *British Journal of Social Psychology, 35*, 179-199.

David, B., y Turner, J. C. (1999): Studies in self-categorization and minority conversion: The ingroup minority in intragroup and intergroup contexts. *British Journal of Social Psychology, 38*, 115-134.

Davies, J. C. (1969): The J-curve of rising and declining satisfactions as a cause of some great revolutions and a contained rebellion. En H. D. Graham y T. R. Gurr (eds.), *The history of violence in America: Historical and comparative perspectives*. Nueva York: Praeger.

Davies, M. F. (1994): Personality and social characteristics. En A. P. Hare, H. H. Blumberg, M. F. Davies y M. V. Kent (eds.), *Small Group Research: A Handbook.* Norwood, NJ: Ablex.

Davis, F. (1988): *La comunicación no verbal*. Madrid: Alianza Editorial.

Davis, J. (1980): Group decision and procedural justice. En M. Fishbein (ed.), *Progress in Social Psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Davis, J. H. (1969): *Group performance*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Davis, J. H. (1976): Group decision and social interaction. A theory of social decision schemes. *Psychological Review, 80,* 97-125.

Davis, J. H. (1996): Group decision making and quantitative judgments: A consensus model. En E. Witte y J. H. Davis (eds.), *Understanding group behavior* (vol. 2, pp. 35-60). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Davis, J. H.; Laughlin, P. R., y Komorita, S. (1976): The social psychology of small groups: cooperative and mixed-motive interaction. *Annual Review of Psychology, 27,* 501-541.

De Cremer, D.; Van Vugt, M., y Sharp, J. (1999): Effect of collective self-esteem on ingroup evaluations. *Journal of Social Psychology, 139(4)*, 530-533.

De Dreu, C. K. W.; De Vries, N. K.; Gordijn, E., y Schuurman, M. (1999): Convergent and divergent processing of majority and minority arguments: Effects on focal and related attitudes. *European Journal of Social Psychology, 29*, 329-348.

De Visscher, P. (1991): *Us, avatars et métamorphoses de la dynamique des groupes.* Grenoble: Presses Universitaire.

De Vries, R. E.; Roe, R. A., y Taillieu, Th. C. B. (1999): On charisma and need for leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1)*, 109-126.

De Vries, M. F. R. Kets (1999): High-performance teams: Lessons from the pygmies. *Organizational Dynamics, 27(3)*, 66-77.

Deconchy, J. P.; Choppard-Lalljee, N., y Sife, M. (1988): Effects of social categorization (religious and national) among Guinean workers in France. *The Journal of Social Psychology, 128 (3),* 325-331.

Derridder, R., y Tripathi, R. (1992): *Norm violation and intergroup relations*. Oxford: Clarendon Press.

Deschamps, J. C., y Brown, R. J. (1983): Superordinate goals and intergroup conflict. *British Journal of Social Psychology, 22*, 189-195.

Deschamps, J. C., y Devos, T. (1996): Relaciones entre identidad social e identidad personal. En J. F. Morales, D. Páez, J. C. Deschamps y S. Worchel (eds.), *Identidad social: Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos*. Valencia: Promolibro.

Deschamps, J. C., y Doise, W. (1978): Crossed category memberships and intergroups relations. En H. Tajfel, *Social comparison and social change. Studies in intergroup behaviour* (pp. 141-158). Londres: Academic Press.

Deutsch, M. (1949): A theory of cooperation and competition. *Human Relations*, *2*, 129-152.

Deutsch, M. (1968): Field Theory in Social Psychology. En G. Lindzey y E. Aronson (eds.), *The Handbook of Social Psychology*. Reading, Mass.: Addison-Wesley, vol. I, pp. 412-487.

Deutsch, M. (1973): *The resolution of conflict. Constructive and destructive processes*. Londres: Yale University Press.

Deutsch, M. (1982): Interdependence and psychological orientation. En V. J. Derlega y J. Grzelak (eds.), *Cooperation and helping behavior* (pp. 15-42). Nueva York: Academic Press.

Deutsch, M. (1999): A personal perspective on the development of social psychology in the twentieth century. En A. Rodrigues y R. Levine (eds.), *Reflections on 100 years of experimental social psychology* (pp. 1-34). Nueva York: Basic Books.

Deutsch, M., y Gerard, H. B. (1955): A study of normative and informational social influence upon individual judgment. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 51,* 629-636.

Deutsch, M., y Krauss, R. M. (eds.) (1984): *Teorías en psicología social*. México: Paidós (v.o., 1965).

Diehl, M. (1990): The minimal group paradigm: Theoretical explanations and empirical findings. En W. Stroebe y M. Hewstone (eds.), *European review of social psychology* (vol. 1, pp. 263-292). Chichester, England: Wiley.

Diehl, M., y Stroebe, W. (1995): Group productivity. En A. S. R. Manstead y M. Hewstone (eds.), *Blackwell Encyclopedia of Social Psychology*. Oxford: Blackwell.

Diener, E. (1980): Deindividuation the absence of self awareness and self regulation in group members. En P. B. Paulus (ed.): *The psychology of group influence* (pp. 209-242). New Jersey: LEA.

Diener, E.; Fraser, S. C.; Beaman, A. L., y Kelem, Z. R. T. (1976): Effects of deindividuation variables on stealing among Halloween trick-or-treaters. *Journal of Personality and Social Psychology, 33,* 178-183.

Dietz-Uhler, B. (1996): The escalation of commitment in political decision-making groups: A social identity approach. *European Journal of Social Psychology, 26,* 611-629.

Diggins, J. P. (1988): *The proud decades: America at war and peace 1941 to 1960*. Nueva York: Norton.

Dion, K. L. (1979): Intergroup conflict and intragroup cohesiveness. En W. G. Austin y S. Worchel (eds.), *The social psychology of integroup relations* (pp. 211-224). Monterrey, CA: Brooks Cole.

Dion, K. L. (2000): Group cohesion: From «field of forces» to multidimensional construct. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 4(1)*, 7-26.

Dipboye, R. L. (1977): Alternative approach to deindividuation. *Psychological Bulletin, 84(6)*, 1057-1075.

Dirks, K. T. (1999): The effects of interpersonal trust on work group performance. *Journal of Applied Psychology, 84(3)*, 445-455.

Doise, W. (1978): Images, représentations, idéologies et experimentation. *Social Science Information, 17(1)*, 41-69.

Doise, W. (1979): *Psicología social y relaciones entre grupos.* Barcelona: Rol.

Doise, W. (1982): *L'explication en psychologie sociale*. París: P. U. F.

Dollard, J.; Doob, L. W.; Miller, N. E.; Mowrer, O. K., y Sears, R. R. (1939): *Frustration and aggresion*. New Haven, CT: Yale University Press.

Doosje, B., y Ellemers, N. (1997): Stereotyping under threat: The role of group identificaction. En R. Spears, P. J. Oakes, N. Ellemers y S. A. Haslam (eds.), *The social psychology of stereotyping and group life*. Oxford: Blackwell.

Doosje, B.; Ellemers, N., y Spears, R. (1999): Commitment and intergroup behaviour. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 84-106). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Doosje, B.; Spears, R., y Ellemers, R. (1998): The dynamic and determining nature of group identification: Responses to anticipated and actual changes in the intergroup status hierarchy (manuscrito bajo revisión).

Dorfman P. W.; y Howell, J. P. (1997): Managerial leadership in the United States and Mexico: Distant neighbors or close cousins. En Ch. S. Granrose y S. Oskamp (eds.), *Cross-Cultural work groups*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Dorfman, P. W., y Howell, J. P. (1989): Dimensions of national culture and effective leadership patterns: Hofstede revisited. *Advances in International Comparative Management, 3*, 127-150.

Drexler, A. B.; Sibbet, D., y Forrester, R. (1991): The team performance model. En W. B. Reddy (ed.), *Team building: Blueprints for productivity and satisfaction*. Alexandria, VA: NTL Institute for Applied Behavioral Science.

Driskell, J. E., y Mullen, B. (1990): Status, expectations, and behavior: A meta-analysis review and test of the theory. *Personality and Social Psychology Bulletin, 16*, 541-553.

Driskell, J. E., y Salas, E. (1991): Group decision making under stress. *Journal of Applied Psychology, 76(3),* 473-478.

Driskell, J. E.; Hogan, R., y Salas, E. (1987): Personality and group performance. En C. Hendrick (ed.), *Group Processes and Intergroup Relations.* Newbury Park, CA: Sage.

Driskell, J. E.; Olmstead, B., y Salas, E. (1993): Task cues, dominance cues, and influence in task groups. *Journal of Applied Psychology, 78*, 51-60.

Driver, M. K., y Streufert, S. (1969): Integrative complexity: An approach to individuals and groups as information processing systems. *Administrative Science Quarterly, 14*, 272-285.

Druskat, V. U., y Wolff, S. B. (1999): Effects and timing of developmental peer appraisals in self-managing work groups. *Journal of Applied Psychology, 84(1),* 58-74.

Dufner, D.; Hiltz, S. R.; Johnson, K., y Czech, R. (1995): Distributed group support: The effects of voting tools on group perceptions of media richness. *Group Decision and Negotiation, 4*, 235-250.

Dunphy, C. D. (1968): Phases, roles and myths in self analytic groups. *Journal Applied Behavioral Sciences, 2, 4*, 195-225.

Dunphy, D. C. (1972): *The Primary Group. A Handbook for Analysis and Field Research.* Nueva York: Appleton-Century Crofts.

Dutton, J. E.; Dukerich, J. M., y Harquail, C. V. (1994): Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly, 39*, 239-263.

Duval, S., y Wicklund, R. A. (1972): *A theory of objective self-awareness*. Nueva York: Academic Press.

Eagly, A. H. (1978): Sex differences in influenceability. *Psychological Bulletin, 85*, 86-116.

Eagly, A. H. (1983): Gender and social influence. *American Psychologist, 38*, 971-983.

Eagly, A. H., y Carli, L. L. (1981): Sex of researches and sex-typed communications as determinants of sex differences in influenceability: A meta-analysis of social influence studies. *Psychological Bulletin, 90,* 1-20.

Eagly, A. H., y Johnson, B. T. (1990): Gender a leadership style: A meta-analysis**.** *Psychological Bulletin, 108,* 233-256.

Eagly, A. H., y Karau, S. J. (1991): Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 125-145.

Eagly, A. H.; Karau S. J., y Makhijani, M. G. (1995): Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 117*, 125-145.

Earle, W. B. (1986): The social context of social comparison: reality versus reassurance. *Personality and Social Psychology Bulletin, 12*, 159-168.

Earley, P. C. (1989): Social loafing and collectivism: a comparison of the United States and the People's Republic of China. *Administrative Science Quarterly, 34,* 565-581.

Earley, P. C. (1993): East meets west meets mid east: further explorations of collectivistic and individualistic work groups. *Academy of Personality and Social Psychology, 29,* 316-327.

Earley, P. C. (1993): East meets west meets mideast: Further explorations of collectivistic and individualistic work groups. *Academic of Management Journal, 36*, 319-348.

Easterbrook, J. A. (1959): The effect of emotion on cue utilization and the organization of behavior. *Psychological Review, 66*, 183-201.

Ebbesen, E. B., y Bowers, R. J. (1974): Proportion of risky to conservative arguments in a group discussion and choice shifts. *Journal of Personality an Social Psychology, 29,* 316-327.

Eby, L. T., y Dobbins, G. H. (1997): Collectivistic orientation in teams: An individual and group-level analysis. *Journal of Organizational Behavior, 18,* 275-295.

Echebarría, A., y Páez, D. (1989): *Emociones: Perspectivas psicosociales*. Madrid: Fundamentos.

Echebarría, A., y Valencia, A. (1996): Procesos inter e intragrupales: influencia del contexto intergrupal sobre la dinámica intragrupal. En S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*. Barcelona: Plural.

Eden, D., y Leviatan, U. (1975): Implicit leadership theory as a determinant of the factor structure underlying supervisory behavior scales. *Journal of Applied Psychology, 60,* 736-741.

Edney, J. J. (1972): Property possession and permanence: A field study of human territoriality. *Journal of Applied Social Psychology, 2,* 275-282.

Edney, J. J. (1974): Human Territoriality. *Psychological Bulletin, 81,* 959-975.

Effrat, A. (1968): Editor's introduction. *Sociological Inquiry, 38,* 97-103.

Eiser, J. R. (1980): *Cognitive social psychology*. Londres: McGraw-Hill.

Eiser, J. R. (1989): *Psicología social*. Madrid: Pirámide.

Ellemers, N. (1993): The influence of socio-structural variables on identity management strategies. En W. Stroebe y M. Hewstone (eds.), *European Review of Social Psychology, 4,* 27-58.

Ellemers, N. (1993): The influence of socio-structural variables on identity enhancement strategies. *European Review of Social Psychology, 4,* 27-57.

Ellemers, N.; Van Knippenberg, A.; De Vries, N., y Wilke, H. (1988): Social identification and permeability of group boundaries. *European Journal of Social Psychology, 18*, 497-513.

Ellemers, N.; Wilke, H., y Van Knippenberg, A. (1993): Effects of the legitimacy of low group or individual status on individual and collective identity enhancement strategies. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 766-778.

Ellemers, N.; Barreto, M., y Spears, R. (1999): Commitment and strategic responses to social context. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 127-146). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Ellemers, N.; Doosje, B. J.; Van Knippenberg, A., y Wilke, H. (1992): Status protection in high status minorities. *European Journal of Social Psychology, 22*, 123-140.

Ellemers, N.; Spears, R., y Doosje, B. (1997): Sticking together or falling apart: Ingroup identification as a psychological determinant of group commitment versus individual mobility. *Journal of Personality and Social Psychology, 72,* 617-626.

Ellemers, N.; Spears, R., y Doosje, B. (eds.) (1999): *Social identity: Context, commitment, content*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Ellemers, N.; Van Knippenberg, A., y Wilke, H. (1990): The influence of permeability of group boundaries and stability of group status on strategies of individual movility and social change. *British Journal of Social Psychology, 29*, 233-246.

Ellemers, N.; Wilke, H., y Van Knippenberg, A. (1993): Effects of the legitimacy of the low group or individual status as individual and collective status-enhancement strategies. *Journal of Personality and Social Psychology, 64,* 766-778.

Ellison, P. A.; Govern, J. M.; Petri, H. L., y Figler, M. H. (1995): Anonymity and aggressive driving behavior: A field study. *Journal of Social Behavior and Personality, 10*, 265-272.

Ellsworth, P. C., y Mauro, R. (1998): Psychology and Law. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology* (vol. 2, 4.ª ed., pp. 684-732). Nueva York: McGraw-Hill.

Ellwood, C. A. (1917): *An introduction to social psychology*. Nueva York: Appleton

El-Sherif, H. H., y Tang, V. W. (1994): TeamFocus-electronic brainstorming. *Training and Management Development Methods, 8,* 5.25-5.33.

Elster, J. (1989): *The Cement of Society: A Study of Social Order.* Cambridge: Cambridge University Press.

Erez, M., y Arad, R. (1986): Participative goal-setting: Social, motivational, and cognitive factors. *Journal of Applied Psychology, 71*, 591-597.

Esser, A. H.; Chamberlain, A. S.; Chapple, F. D., y Kline, N. S. (1973): Territoriality of patients on a research ward. *Recent advances in behavioral psychiatry, 7*, 36-44.

Esser, J. K. (1998): Alive and well after 25 years: a review of groupthink research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 73*, 116-141.

Eurich-Fulcer, R., y Schofield, J. W. (1995): Correlated versus uncorrelated social categorizations: The effect of intergroup bias. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21,* 149-59.

Evans, C. R., y Dion, K. L. (1991): Group cohesion and performance: A meta-analysis. *Small Group Research, 22*, 175-186.

Evans, M. G. (1970): The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. *Organizational Behavior and Human Performance, 5*, 277-298.

Fabrizi, A., y Diomede, L. (1998): Gruppi terapeutici di bambini: dall'interazione diadica e triadica alle interazioni multiple. *Psichiatria dell'Infancia e dell'Adolescenza, 65(6)*, 647-660.

Facio, R. H. (1990): Multiple processes by which attitudes guide behavior: The MODE model as an integrative framework. *Advances in Experimental Social Psychology, 23*, 75-109.

Facio, R. H., y Towles-Schwen, T. (1999): The MODE model of attitude-behavior processes. En S. Chaiken y Y. Trope (eds.), *Dual process theories in social psychology* (pp. 97-116). Nueva York: The Guilford Press.
Falk, D., y Johnson, D. W. (1977): The effects of perspective-taking and egocentrism on problem solving in heterogeneous and homogeneous groups. *Journal of Social Psychology, 102*, 63-72.
Faris, R. (1953): Development of the small-group research movement. En M. Sherif y M. Wilson (eds.), *Group relations at the crossroads*. Nueva York: Harper.
Farley, J. U.; Lehmann, D. R., y Ryan, M. J. (1981): Generalizing from «imperf» replication. *Journal of Business, 54,* 597-610.
Farnham, S. D.; Greenwald, A. G., y Banaji, M. R. (1999): Implicit self-esteem. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 230-248). Oxford: Blackwell Publishers.
Farnsworth, P. R. (1928): Concerning so-called group effects. *Journal of Genetic Psychology, 35,* 587-594.
Farr, R. M. (1996): *The roots of modern social psychology. 1872-1954*. Oxford: Blackwell.
Faulkner, S. L., y Willimas, K. D. (1996): A study of social loafing in industry**.** Documento presentado en la Midwestern Psychological Association Convention.
Feger, H. (1981): Analysis of social networks. En S. Duck y R. Gilmour (eds.), *Personal relationships: Studying personal relationships*. Nueva York: Academic Press.
Feldman, D. C. (1984): The development and enforcement of group norms. *Academy of Management Review, 9*, 47-53.
Feldman, R. S. (1995): *Social Psychology.* Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
Ferguson, C., y Kelly, H. H. (1966): Significant factors in over evaluation of owns group product. *Journal of Abnormal Social Psychology, 69*, 223-238.
Fernández Dols, J. M. (1982): Dossier: las dos últimas décadas en el estudio de la conformidad y la influencia social. *Estudios de Psicología, 10*, 54-102.
Fernández Dols, J. M. (1987): La norma social en el grupo I y II. En C. Huici (dir.), *Estructuras y procesos de grupo,* vol. 1. Madrid: UNED.
Fernández Dols, J. M. (1990): *Patrones para el diseño de la psicología social.* Madrid: Morata.
Fernández Ríos, M. (1983): *La conflictividad laboral latente: factores psicosociales*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.
Fernández Ríos, M. (1987): Teoría de campo. En C. Huici, *Estructura y procesos de grupo.* Madrid: UNED.
Fernández Ríos, M. (1999): Aspectos positivos y negativos del conflicto. En J. F. Morales y S. Yubero (coord.), *El grupo y sus conflictos* (pp. 25-46). Cuenca: Eds. de la Universidad de Castilla-La Mancha.
Fernández Ríos, M., y Sánchez, J. C. (1997): *Eficacia organizacional: Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.
Festinger, L. (1950): Informal social communication. *Psychological Review, 57,* 271-282.
Festinger, L. (1954): A theory of social comparison process. *Human Relations, 7,* 117-140.
Festinger, L. (1955): Social psychology and group processes. *Annual Review of Psychology, 6*, 187-216.
Festinger, L. (1957): *A theory of cognitive dissonance.* Nueva York: Harper.
Festinger, L.; Pepitone, A., y Newcomb, R. (1952): Some consequences of desindividuation in a group. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 47,* 382-389.
Festinger, L., y Aronson (1968/1982): Activación y reducción de la disonancia en contextos sociales. En J. R. Torregrosa y E. Crespo (comps.), *Estudios básicos de psicología social* (pp. 281-297). Barcelona: Hora.
Festinger, L., y Katz, D. (1972): *Los métodos de investigación en las ciencias sociales*. Buenos Aires: Paidós.

Festinger, L.; Riecken, H. W., y Schachter, S. (1956): *When prophecy fails*. Minneápolis: University of Minnesota Press.
Festinger, L.; Schachter, S., y Back, K. (1950): *Social Pressures in Informal Groups.* Nueva York: Harper Row.
Fiedler, F. E. (1964): A contingency model of leadership effectiveness. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology,* vol. 1. Nueva York: Academic Press.
Fiedler, F. E. (1967): *A theory of leadership effectiveness.* Nueva York: McGraw-Hill.
Fiedler, F. E. (1972): Personality, motivational systems, and the behavior of high and low LPC persons. *Human Relations, 25,* 391-412.
Fiedler, F. E. (1996): Research on leadership selection and training: One view of the future. *Administrative Science Quarterly, 41,* 241-250.
Fiedler, F. E., y García, J. E. (1987): *New Approaches to Effective Leadership: Cognitive Resources and Organizational Performance.* Nueva York: Wiley.
Fiedler, F. E.; Chemers, M. M., y Mahar, L. (1976): *Improving leadership effectiveness: The leader match concept*. Nueva York: Wiley.
Fielding, K., y Hogg, M. A. (1997): Social identity, self-categorization and leadership: A field study of small interactive groups. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 1*, 39-51.
Fine, A. G. (1979): Small groups and culture creation: The idioculture of Little League baseball teams. *American Sociological Review, 44*, 733-745.
Fine, A. G. (1986): Behavioral change in group space: A reinterpretation of lewinian theory in small group research. En E. J. Lawler (ed.), *Advances in Group Process,* 3. Londres: JAI Press.
Fink, C. F. (1968): Some conceptual difficulties in the theory of social conflict. *Journal of Conflict Resolution, 12,* 412-480.
Fiol, C. M. (1991): Managing culture as a competitive resource: An identity-based view of sustainable competitive advantage. *Journal of Management, 17*, 191-211.
Fiol, C. M.; Hatch, M., y Golden-Biddle, K. (1998): Organizational culture and identity: What's the difference anyway? En D. A. Whetten y P. C. Godfrey (eds.), *Identity in organizations* (pp. 56-59). Thousand Oaks, CA: Sage.
Fisch, R., y Daniel, H. D. (1982): Research and Publication Trends in Experimental Social Psychology: 1981-1980. A Theme Analysis of the Journal of experimental Social Psychology, the European Journal of Social Psychology, and the Zeitschrift für Sozialpsychologie. *European Journal of Social Psychology, 12,* 395-412.
Fischer, G. N. (1990): *Psicología social. Conceptos fundamentales.* Madrid: Narcea.
Fisek, M. H.; Berger, J., y Norman, R. Z. (1991): Participation in heterogeneous and homogeneous groups: A theoretical integration. *American Journal of Sociology, 97*, 114-142.
Fishbein, M., y Ajzen, I. (1975): *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research.* Reading, MA: Addison-Wesley.
Fisher, C. D., y Gittelson, R. (1983): A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology, 68,* 320-333.
Fisher, R. J. (1990): *The social psychology of intergroup and international conflict resolution*. Nueva York: Springer-Verlag.
Fisher, R. J. (1993): Towards a social-psychological model of intergroup conflict. En K. S. Larsen (ed.), *Conflict and social psychology* (pp. 109-122). Londres: Sage.
Fiske, A. P. (1991): *Structures of social life: The four elementary forms of human relations*. Nueva York: Free Press.
Fiske, A. P.; Kitayama, S.; Markus, H. R., y Nisbett, R. E. (1998): The cultural matrix of social psychology. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology* (vol. 2, 4.ª ed., pp. 915-981). Nueva York: McGraw-Hill.
Fiske, S. T., y Goodwin, S. A. (1994): Social cognition research and small group research, a West Side Story or...? *Small Group Research, 25(2),* 147-171.

Fiske, S. T., y Ruscher, J. R. (1993): Negative interdependence and prejudice: Whence the affect? En D. Mackie y D. Hamilton (eds.), *Affect, cognition, and stereotyping* (pp. 239-268). San Diego, CA: Academic Press.

Fleishman, E. A. (1998): Consideration and structure: Another look at their role in leadership research. En F. Dansereau y F. J. Yammarino (eds.), *Leadership: The multiple-level approaches* (pp. 51-60). Stanford: JAI Press.

Flowers, M. L. (1977): A laboratory test of some implications of Janis' groupthink hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology, 35*, 888-896.

Folger, R. (1987): Reformulating the preconditions of resentments: A referent cognitions model. En J. Masters y W. Smith (eds.), *Social comparison, social justice and relative deprivation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Fontana, J. (1982): *Historia: análisis del pasado y proyecto social*. Barcelona: Grijalbo.

Forgas, J. P. (1983): What is social about social cognition. *British Journal of Social Psychology, 22*, 129-144.

Forman, E. A., y Cazden, C. (1984): Perspectivas vigotskyanas en la educación: el valor cognitivo de la interacción entre iguales. *Infancia y Aprendizaje, 27/28*, 139-157.

Forsyth, D. R. (1999): *Group dynamics* (2.ª ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Fox, W. M. (1995): Sociotechnical system principles and guidelines: past and present. *Journal of Applied Behavioral Science, 31, 1,* 91-105.

Fraser, C., y colaboradores (1971): Risky shifts, caution shifts and group polarization. *European Journal of Social Psychiatry, 1(1)*, 7-30.

French, J. R. P. (1941): The disruption and cohesion of groups. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 36*, 361-377.

French, R. L. (1956): Social psychology and group processes. *Annual Review of Psychology, 7*, 63-94.

French, W. L., y Bell, C. H., Jr. (1996): *Desarrollo organizacional: Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización* (5.ª ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Freud, S. (1921/1978): *Psicología de las masas y análisis del yo.* Madrid: Alianza.

Frey, L. R. (1995): The naturalistic paradigm. *Small Group Research, 25(4),* 551-577.

Frey, L. W. (1994): The naturalistic paradigm: studying small groups in the postmoderm era. *Small Group Research, 25,* 551-557.

Friedman, H. S.; Prince, L. M.; Rigió, R. E., y DiMatteo, M. R. (1980): Understanding and assesing noverbal expressiveness: The affective communication test. *Journal of Personality and Social Psychology, 39, 2*, 233-251.

Fuhriman, A., y Burlingame, G. M. (1994): Measuring small group process: a methodological application of chaos theory. *Small Group Research, 25*, 502-519.

Gaffie, B. (1992): The processes of minority influence in an ideological confrontation. *Political Psychology, 13*, 407-427.

Gagnon, A., y Bourhis, R. Y. (1992): Discrimination intergroupe: Identité sociale ou intérêt personnel? Comunicación presentada al Annual Congress of the Canadian Psychological Association, Quebec, Canadá. Resumen en *Canadian Psychology*, 33, 1992, p. 508.

Galton, F. (1869): *Hereditary Genius.* Nueva York: Appleton.

García Saiz, M. (1992): *Habilidades sociales del líder político.* Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

García Saiz, M. (1999): El liderazgo en grupos. En F. Gil, C. M. Alcover y otros (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos.* Madrid: Pirámide.

García Saiz, M., y Gil, F. (1999): Procesos de influencia social. En F. Gil, C. M. Alcover y otros (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos.* Madrid: Pirámide

Garlick, R., y Mongeau, P. A. (1993): Argument quality and group member status as determinants of attitudinal minority influence. *Western Journal of Communication, 57*, 289-308.

Garrido, E. (1978): *Jacob Leví Moreno*. Madrid: Sociedad de Educación Atenas.
Garrido, E. (1980): Anotaciones a un problema histórico: Moreno y Lewin. *Revista de Psicología General y Aplicada, 35 (4),* 559-572.
Garrido, E. (1982): La psicología social: cronista científica. *Revista de Psicología General y Aplicada, 37(3),* 569-583.
Garzón, A., y Rodríguez, A. (1989): El individuo y los procesos colectivos. En A. Rodríguez y J. Seoane, *Creencias, actitudes y valores*. Madrid: Alhambra.
Gavish, B.; Gerdes, J., y Sridhar, S. (1995): CM3: A distributed group decision support system. *IIE Transactions, 27*, 722-733.
Geertz, C. (1973): *The interpretation of cultures*. Nueva York: Basic Books.
Gemmill, G., y Schaible, L. Z. (1991): The psychodynamics of female/male role differentiation within small groups. *Small Group Research, 22, 2*, 220-239.
Gendron, J. (1980): *Moreno: The roots and the branches a bibliography of psychodrama, 1972-1980; and sociometry, 1970-1980*. Nueva York: Beacon House Inc.
Georgopoulos, B. S.; Mahoney, G. M., y Jones, N. W. (1957): A path-goal approach to productivity. *Journal of Applied Psychology, 41*, 345-353.
Gergen, K. J. (1973): Social psychology as history. *Journal Personality and Social Psychology, 26,* 309-320.
Gergen, K. J. (1982): *Toward the transformation of social knowledge*. NuevaYork: Springer.
Gergen, K. J., y Basseches, M. (1980): The potentiarino of social knowledge. En R. F. Kidd y M. J. Saks (eds.), *Advances in applied social psychology* (vol. 1, pp. 25-46). Hillsdale, NJ: Lea.
Gergen, K. J.; Morse, S. J., y Gergen, M. M. (1980): Behavior exchange in cross-cultural psychology perspective. En H. C. Triandis y R. W. Brislin (eds.), *Handbook of cross-cultural psychology: social psychology*. Boston: Allyn y Bacon.
Gersick, C. J. G. (1988): Time and transition in work teams: Toward a new model of group development. *Academic of Management Journal, 31*, 9-41.
Gersick, C. J. G., y Hackman, J. R. (1990): Habitual routines in task-performing groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 47*, 65-97.
Gersick. C. J. G. (1989): Marking time: Predictable transitins in task groups. *Academy of Management Journal, 32*, 274-309.
Gibbard, G. S.; Hartman, J. J., y Mann, R. D. (1974): *Analysis of groups*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
Gibson, F. W.; Fiedler, F. E., y Barrett, K. M. (1993): Stress, babble, and the utilization of the leader's intellectual abilities. *Leadership Quarterly, 4*, 189-208.
Gil, F. (1999a): El entorno físico de los grupos. En F. Gil y C. M. Alcover (coord.), *Introducción a la psicología de los grupos.* Madrid: Pirámide
Gil, F. (1999b): Relaciones intergrupales. En F. Gil y C. M. Alcover (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos* (pp. 357-386). Madrid: Pirámide.
Gil, F., y Alcover, C. M. (2000): La psicología de los grupos en España: medio siglo de desarrollos. En Ovejero, A. (ed.), *La psicología social en España al filo del año 2000: balance y perspectivas* (pp. 105-138). Madrid: Biblioteca Nueva.
Gil, F., y Alcover, C. M. (Coord.) (1999): *Introducción a la psicología de los grupos.* Madrid: Pirámide.
Gil, F., y García Saiz, M. (1993): *Grupos en las organizaciones.* Madrid: Eudema.
Gil, F., y García Saiz, M. (1996): Los procesos de influencia social en grupo. En S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social.* Barcelona: Plural.
Gil, F.; García Saiz, M., y Alcover, C. M. (1999): Procesos de influencia social. En F. Gil y C. M. Alcover (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos* (pp. 251-279). Madrid: Pirámide.
Gil, F.; Rodríguez Mazo, M., y García Saiz, M. (1995): Entrenamientos en habilidades sociales para futuros directivos europeos. En L. González, A. de la Torre y J. de Elena (eds.), *Psico-*

logía del trabajo y de las organizaciones: gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías. Salamanca: Eudema.

Gilbert, D. T.; Fiske, S. T., y Lindzey, G. (eds.) (1998): *The handbook of social psychology* (4.ª ed.). Nueva York: McGraw-Hill.

Gilchrist, J. C. (1959): Social psychology and group processes. *Annual Review of Psychology, 10,* 233-264.

Gillespie, R. (1988): The Hawthorne experiments and the politics of experimentation. En J. G. Morawski (ed.), *The rise of experimentation in American psychology*. New Have: Yale University Press.

Giménez, A.; Canto, J. M.; Fernández, P., y Barret, M. (1999): La identificación social como regulador del estereotipo: lo que piensan los niños andaluces. *Boletín de Psicología, 64,* 81-99.

Gist, M. E.; Locke, E. A., y Taylor, M. S. (1987): Organizational behavior: Group structure, process, and effectiveness. *Journal of Management, 13,* 237-257.

Gladstein, D. L. (1984): Groups in context: A model of task group effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 29*, 499-517.

Golden, K. (1992): The individual and organizational culture: Strategies for action in highly-ordered contexts. *Journal of Management Studies, 29*, 1-21.

Gómez Jacinto, L., y Canto, J. M. (coord.) (1995): *Psicología social*. Madrid: Pirámide

Gómez, T., y León, J. M. (1994): Facilitación social. En J. F. Morales, *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill.

González, L., y Canto, J. (1995): La influencia minoritaria en psicología social: apuntes para una reconstrucción histórica. *Revista de Psicología Social, 10,* 75-99.

González, M. P. (1993): Tendencias de la investigación aplicada entre 1986 y 1991. *Revista de Psicología Social Aplicada, 3,* 79-108.

González, M. P. (1995): *Orientaciones teóricas fundamentales en psicología de los grupos.* Barcelona: EUB.

González, M. P. (1998): Reflexiones sobre la psicología de los grupos en los últimos años. En D. Páez y S. Ayestarán (eds.), *Los desarrollos de la psicología social en España* (pp. 79-86). Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.

González, M. P. (ed.) (1997): *Psicología de los grupos.* Madrid: Síntesis.

González, M. P., y Barrull, E. (1997): Orígenes y evolución de la psicología de los grupos. En M.ª P. González (ed.), *Psicología de los grupos: teoría y aplicación.* Madrid: Síntesis.

González, M. P.; Silva, M., y Cornejo, J. M. (1996): *Equipos de trabajo efectivos*. Barcelona: EUB.

González, M.ª P. (1991): Grupos y actitudes. En C. Fernández, J. R. Torregrosa, F. Jiménez y F. Munné, *Cuestiones de psicología social. I Encuentro Hispano-Soviético* (pp. 303-311). Madrid: Editorial Complutense.

González, V., y Peiró, J. M. (1992): Técnicas de investigación multinivel en las organizaciones. En M. Clemente (ed.), *Psicología social: métodos y técnicas de investigación* (pp. 349-365). Madrid: Síntesis.

Goodman, P. S.; Ravlin, E. C., y Schminke, M. (1987): Understanding groups in organizations. En L. L. Cummings y B. M. Staw (eds.), *Research in organizational behavior,* vol. 9. Greenwich, CT: JAI Press.

Goodman, P. S.; Ravlin, E. C., y Argote, L. (1986): Current thinking about groups: Setting the stage for new ideas. En P. S. Gooodman y Asociados (eds.), *Designing effective work groups* (pp. 1-33). San Franciso, CA: Jossey-Bass.

Goodstein, L. D., y Dovico, M. (1979): The decline and fall us the small group. *Journal of Applied Behavioral Science, 5,* 320-328.

Gordon, K. (1924): Group judgments in the field of lifted weights. *Journal of Experimental Psychology, 7,* 398-400.

Gorman, M. (1981): Prewar conformity research in social psychology: The approaches of Floyd H. Allport and Muzafer Sherif. *Journal of the History of the Behavioral Sciences, 17,* 2-14.

Goudenough, F. L. (1928): Measuring behavior traits by means of repeated short samples. *Journal of Juvenile Research, 12,* 230-235.

Gracia, E. (1996): Los grupos de autoayuda en el contexto de las estrategias de intervención social. *Intervención psicosocial, 5*, 7-21.

Graen, G., y Cashman, J. F. (1975): A role making model of leadership in formal organizations: A developmental approach. En J. G. Hunt y L. L. Larson (eds.), *Leadership frontiers*. Kent, OH: Kent State University Press.

Graen, G. B., y Scandura, T. (1987): Toward a psychology of dyadic organizing. *Research in Organizational Behavior, 9*, 175-208.

Graen, G. B., y Uhl-Bien, M. (1998): Relationship based approach to leadership: Development of leader member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Appying a multi-level multi-domain perspective. En F. Dansereau y F. J. Yammarino (eds.), *Leadership: The multiple-level approaches* (pp. 103-136). Stanford: JAI Press.

Graen, G. B., y Uhl-Bien, M. (1991): The transformation of work group professionals into self-managing and partially self-designing contributors: Toward a theory of leadership-making. *Journal of Management Systems, 3(3),* 33-48.

Graen, G. B., y Uhl-Bien, M. (1995): Relationships-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain approach. *Leadership Quarterly, 6*, 219-247.

Granrose, Ch. S. (1997): Cross-cultural socialization of asian employees in U. S. organizations. En Ch. S. Granrose y S. Oskamp (eds.), *Cross-cultural work groups*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Granrose, Ch. S., y Oskamp, S. (1997): *Cross-cultural work groups*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Grauman, C. F. (1972): *Social Psychology,* 2 vols. Gotinga.,

Grauman, C. F. (1988): Introduction to a history of social psychology. En M. Hewstone, W. Stroebe, J. P. Codol y G. M. Stephenson (eds.), *Introduction to social psychology*. Oxford: Blackwell.

Grauman, C. F. (1990): Introducción a una historia de la psicología social. En M. Hewstone, W. Stroebe, J. P. Codol y G. M. Stephenson (eds.), *Introducción a la psicología social.* Madrid: Ariel.

Graumann, C. F., y Kruse, L. (1986): Masas, muchedumbres y densidad. En M. Moscovici, *Psicología social*. Barcelona: Paidós.

Green, C. A., y Williges, R. C. (1995): Evaluation of alternate media used with a groupware editor in a simulated telecommunications environment. *Human Factors, 37*, 283-289.

Green, S. G., y Mitchell, T. R. (1979): Attributional processes of leader on leader-member exchanges. *Organizational Behavior and Human Performance, 23,* 429-458.

Green, S. G.; Anderson, S. E., y Shivers, S. L. (1996): Demographic and organizational influences on leader-member exchange and related work attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 66*, 203-214.

Greene, C. N., y Schriesheim, C. A. (1980): Leader-group interactions: A longitudinal field investigation. *Journal Appl. Psychol., 65*, 50-59.

Greenwald, A. G.; McGhee, D. E., y Schwartz, J. L. K. (1998): Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,* 1464-1480.

Greenwood, Ch. R.; Terry, B.; Utley, Ch. A.; Montagna, D., y Walker, D. (1993): Achievement, placement, and services: middle school benefits of classwide peer touring used at the elementary school. *School Psychology Review, 22*, 497-516.

Grieve, P. G., y Hogg, M. A. (1999): Subjective uncertainty and intergroup discrimination in the minimal group situation. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25(8)*, 926-940.

Grinberg, L.; Lange, M., y Rodrigues, E. (1957): *Psicoterapia del grupo*. Buenos Aires: Paidós (v.o., 1951).

Gross, E. F. (1957): *An empirical study of the concepts of cohesiveness and compatibility*. Tesis doctoral. Universidad de Harvard.

Gross, N., y Martin, W. (1952): On group cohesiveness. *American Journal of Sociology, 57*, 533-546.

Guerin, B. (1993): *Social facilitation*. Cambridge: University Press.

Guerin, B., e Innes, J. M. (1982): Social facilitation and social monitoring. *British Journal of Social Psychology, 21*, 7-18.

Guetzkow, H. (1965): Communication in organizations. En J. G. March (ed.), *Handbook of organizations* (pp. 534-573). Chicago: Rand McNally.

Guimond, S., y Dubé-Simard, L. (1983): Relative deprivation theory and the Quebec nationalist movement: The cognition-emotion distinction and the personal-group deprivation issue. *Journal of Personality and Social Psychology, 44*, 526-535.

Gully, S. M.; Devine, D. J., y Whitney, D. J. (1995): A meta-analysis of cohesion and performance: effects of level of analysis and task interdependence. *Small Group Research, 26(4)*, 497-520.

Gurnee, H. (1937): A comparison of collective and individual judgments of facts. *Journal of Experimental Psychology, 21,* 106-112.

Gurr, T. R. (1970): *Why men rebel*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Guzzo, R. A. (1996): Fundamental considerations about work groups. En M. West (ed.), *Handbook of Work Group Psychology* (pp. 3-21). Chichester: John Wiley Sons.

Guzzo, R. A., y Dickson, M. W. (1996): Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Review of Psychology, 47,* 307-338.

Guzzo, R. A., y Shea, G. P. (1992): Group performance and Intergroup Relations in Organizations. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology,* vol. 3 (2.ª ed., pp 269-313). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Guzzo, R. A.; Yost, P. R.; Campbell, R. J., y Shea, G. P. (1993): Potency in groups: Articuling a construct. *British Journal of Social Psychology, 32*, 87-106.

Hackman, J. R. (1983): A normative model of work team effectiveness. Technical report no. 2. Group Effectiveness Research Project, School of Organization and Management, Yale University.

Hackman, J. R. (1987): The design of work tems. En J. Lorsch (ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hackman, J. R. (1990): Introduction: Work teams in organizations: An orienting framework. En J. R. Hackman (ed.), *Groups that work (and those that don't): Creating conditions for effective teamwork*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hackman, J. R., y Morris, C. G. (1975): Group tasks, group interactions process, and group performance effectiveness: A review and proposed integration. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology,* vol. 8 (pp. 45-99). Nueva York: Academic Press.

Hackman, J. R., y Morris, C. G. (1978): Group process and group effectiveness. A reappraisal. En L. Berkowitz (ed.), *Group processes* (pp. 123-151). Nueva York: Academic Press.

Hall, E. T. (1966): *La dimensión oculta.* México: Siglo XXI, 1976.

Hall, J., y Williams, M. (1966): A comparison of decision making performance in established and ad hoc groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 3*, 214-222.

Hamilton, D. L. (ed.) (1981): *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior.* Hillsdale, Nueva York: Erlbaum.

Hamilton, D. L.; Sherman, S. J., y Lickel, B. (1998): Perceiving social groups: the importance of the entitativity continuum. En C. Sedikides, J. Schopler y C. A. Insko (eds.), *Intergroup Cognition and Intergroup Behavior.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Hardin, C., y Higgins, E. T. (1996): Shared reality: How social verification makes the subjective objective. En R. M. Sorrentino y E. T. Higgins (eds.), *Handbook of motivation and cognition: Fundations of social behavior* (3.ª ed., pp. 28-42). Nueva York: Guilford Press.

Hare, A. P. (1969): Cultural differences in performance in comunication networks in Africa, the United States and the Philippines. *Sociology and Social Research, 54*, 25-41.
Hare, A. P. (1976): *Handbook of Small Group Research.* Nueva York: Free Press.
Hare, A. P. (1985): *Creatividad y pequeños grupos.* Madrid: Pirámide.
Hare, A. P. (1994): Introduction. En A. P. Hare, H. H. Blumberg, M. F. Davis y M. V. Kent, *Small group research. A handbook.* Norwood, NJ: Ablex.
Hare, A. P., y Kent, M. V. (1994): Leadership. En A. P. Hare, H. H. Blumberg, M. F. Davies, M. V. Kent (eds.), *Small group research: A handbook* (pp. 155-168). Norwood, NJ: Ablex Publishing Corporation.
Hare, A. P.; Blumberg, H. H.; Davis, M. F., y Kent, M. V. (1994): *Small Group Research: A Handbook.* Norwood, NJ: Ablex Publishing.
Hare, A. P.; Borgatta, E. F., y Bales, R. F. (1955): *Small groups, studies in social interaction*. Nueva York: Knopf.
Harkins, S. (1987): Social loafing and social facilitation. *Journal of Experimental Social Psychology, 23*, 1-18.
Harkins, S., y Szymanski, K. (1989): Social loafing and group evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*, 934-941.
Harré, R., y Lamb, R. (1992): *Diccionario de la psicología social y de la personalidad.* Barcelona: Paidós.
Harrington, H., y Miller, N. (1993): Do group motive differ from individual motives? Considerations regarding process distinctiveness. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity theory: Constructive and critical advances* (pp. 149-172). Hemel Nemstead: Harvester Wheatsheaf.
Harrison, A. A., y Connors, M. M. (1984): Groups in exotic environments. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology,* vol. 18. Orlando, FL: Academic Press.
Hartley, E., y Hartley, R. (1952): *Fundamentals of Social Psychology.* Nueva York: Alfred Knopf.
Hartog, D.; Koopman, P.; Thierry, H.; Wilderom, C.; Maczynski, J., y Jarmuz, S. (1997): Dutch and Polish perceptions of leadership and culture: The GLOBE proyect. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 6*, 387-413.
Haslam, S. A., y Turner, J. C. (1992): Context-dependent variation in social stereotyping: The relationship between frame of reference, self-categorization and accentuation. *European Journal of Social Psychology, 22*, 251-277.
Haslam, S. A., y Turner, J. C. (1995): Context-depender variation in social stereotyping: Extremism as a self-categorial basis for polarized judgement. *European Journal of Social Psychology, 25*, 341-371.
Haslam, S. A., y Turner, J. C. (1998): Extremism and deviance: Beyond taxonomy and bias. *Social Research, 65*, 435-448.
Haslam, S. A.; McGarty, C.; Brow, P. M.; Eggins, R. A.; Morrison, B. E., y Reynolds, K. J. (1998): Inspecting the emperor's clothes: Evidence that random selection of leaders can enhance group performance. *Group Dynamics, 2(3)*, 168-184.
Haslam, S. A.; Oakes, P. J.; McGarty, C.; Turner, J. C., y Onorato, R. (1995): Contextual changes in the prototypicality of extreme and moderate outgroup members. *European Journal of Social Psychology, 25*, 509-530.
Haslam, S. A.; Platow, M. J.; Turner, J. C., y colaboradores (2001): Social identity and the romance of leadership: The importance of being seen to be «doing it for us». *Group Processes & Intergroup Relations, 483*, 191-205.
Haslam, S. A.; Turner, J. C.; Oakes, P. J., y McGarty, C. (1992): Context-dependent variation in social stereotyping. I: The effects of intergroup relations as mediated by social change and frame of reference. *European Journal of Social Psychology, 22*, 3-20.
Hastie, R. (1986): Review essay: experimental evidence on group accuracy. En G. Owen y B. Grofman (eds.), *Information pooling and group decision making* (pp. 129-157). Westport, CT: JAI Press.

Hastorf, A. H.; Schneider, D., y Polefka, J. (1970): *Person perception*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Hatch, M. J. (1993): The dynamics of organizational culture. *Academy of Management Review, 18*, 657-693.

Hatfield, E.; Cacioppo, J. T., y Rapson, R. L. (1994): *Emotional contagion*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Hayes, N. (1997): *Successful team management*. Londres: International Thomson Business Press.

Haythorn, W. W. (1968): The composition of groups: A review of the literature. *Acta Psychological, 28*, 97-128.

Heidbreder, E. (1960): *Psicología del siglo XX*. Buenos Aires: Paidós.

Heider, F. (1958): *The psychology of interpersonal relations.* Nueva York: Wiley.

Heinicke, C., y Bales, R. (1953): Developmental Trends in the Structure of Small Groups. *Sociometry, 16*, 7-38.

Heller, A. (1982): *Teoría de la historia*. Barcelona: Fontamara, 1983.

Helmereich, R.; Bakerman, R., y Scherwitz, L. (1973): The study of small groups. *Annual Review of Psychology, 24,* 337-354.

Hemphill, J. K., y Westie, Ch. M. (1950): Measurement of group dimensions. *Journal of Psychology, 29*, 325-342.

Hendrick, C. (1987a): *Group Processes and Intergroup Relations*. Londres: Sage.

Hendrick, C. (1987b): *Group Processes.* Londres: Sage.

Henry, K. B., y Arrow, H. (1999): A tripartite model of group identification. *Small Group Research, 30(5)*, 558-581.

Hereck, G. M.; Janis, I. L., y Huth, P. (1987): Decision making during international crisis: Is quality of process realted to outcome? *Journal of Conflict Resolution, 31,* 203-226.

Hereck, G. M.; Janis, I. L., y Huth, P. (1989): Quality of U. S. decision making during the Cuban missile crisis: Major errors in Welch's reassessment. *Journal of Conflict Resolution, 33*, 446-459.

Herriot, P., y Pemberton, C. (1995): *Competitive advantage through diversity. Organizational Learning from difference*. Londres: Sage.

Hersey, P., y Blanchard, K. H. (1969): Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal, 23*, 26-34.

Hersey, P., y Blanchard, K. H. (1977): *The management of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hersey, P. A., y Blanchard, K. H. (1993): *Management of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Herzlich, C., y Pierret, J. (1998): Une maladie dans l'espace public: Le sida dans six quotidiens français. *Annales ESC, 5,* 1109-1134.

Heslin, R. (1964): Predicting group task effectiveness from member characteristics. *Psychological Bulletin, 62*, 248-256.

Hewstone, M., y Lord, C. G. (1998): Changing intergroup cognitions and the reduction of intergroup bias. En C. Sedikides, J. Schopler y C. A. Insko (eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Hewstone, M.; Fincham, F., y Jaspars, J. (1981): Social categorization and similarity in intergroup behaviour: A replication with «penalties». *European Journal of Social Psychology, 11*, 101-107.

Heyns, R. W. (1958): Social psychology and group processes. *Annual Review of Psychology, 9*, 419-452.

Higgins, E. T. (1992): Achieving «shared reality» in the communication game: A social action the creates meaning. *Journal of Language and Social Psychology, 13*, 141-154.

Hinde, R. (1988): *Ethnology and Social Psychology*. En M. Hewstone y colaboradores (eds.), *Introduction to Social Psychology*. Oxford: Blackwell.

Hinkle, S., y Brown, R. (1990): Intergroup comparisons and social identity: Some links and lacunae. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity theory: Constructive and critical advances*. Londres: Harvester-Wheatsheaf.

Hinkle, S.; Brown, R., y Ely, P. (1992): Procesos en la teoría de la identidad social: Limitaciones y condiciones restrictivas. *Revista de Psicología Social. Monográfico,* 99-111.

Hinshelwood, R. D. (1987): *What happens in group?* Londres: Free Association.

Hinsz, V. B. (1995): Mental models of groups as social systems. Considerations of specification and assessment. *Small Groups Research, 26, 2,* 200-233.

Hinsz, V. B.; Tindale, R. S., y Vollrath, D. A. (1997): The emerging conceptualization of groups as information processors. *Psychological Bulletin, 121*, 43-64.

Hirschberger, J. (1971): *Historia de la Filosofía*. Barcelona: Herder.

Hoffman, L. R. (1965): Group problem solving. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 2. Nueva York: Academic Press.

Hoffman, L. R. (1979): Applying experimental research on group problem solving to organizations. *Journal of Applied Behavioral Science, 15*, 375-391.

Hofstede, G. (1984): *Culture's consequences. International differences in work-related values.* Beverly Hills, CA: Sage (1.ª ed., 1980).

Hofstede, G. (1991): *Cultures and organizations: Software of the mind*. Londres: McGraw-Hill.

Hofstede, G. (1998): Identifying organizational subcultures: An empirical approach. *Journal of Management Studies, 35*, 1-12.

Hogg, M. A., y Tindale, S. (eds.) (2001): *Blackwell handbook of social psychology: Group Processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Hogg, M. A. (1987/1990): Social identity and group cohesiveness. En J. C. Turner, M. A. Hogg, P. J. Oakes, S. Reicher y M. S. Wetherell (eds.), *Rediscovering the social group: A self-categorization theory.* Oxford, England, y Nueva York: Blackwell (trad., Madrid, Morata, 1990).

Hogg, M. A. (1992): *The social psychology of group cohesiveness.* Londres: Havester-Wheatsheaf.

Hogg, M. A. (1993): Group cohesiveness: A critical review and some new directions. En W. Stroebe y M. Hewstone (eds.), *European review of social psychology* (vol. 4, pp. 85-111). Chichester, England: Wiley.

Hogg, M. A. (1996): Intragroup processes, group structure and social identity. En W. P. Robinson (eds.), *Social groups and identity: Developing the legacy of Henri Tajfel.* Oxford: Butterworth-Heinemann.

Hogg, M. A. (2000): Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review, 25(1)*, 121-141.

Hogg, M. A. (2001): Social categorization, depersonalization, and group behavior. En M. A. Hogg y R. Scott Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Hogg, M. A., y Abrams, D. (1988): *Social identifications. A social psychology of intergroup relations and group processes.* Londres: Routledge.

Hogg, M. A., y Abrams, D. (1990): Social motivation, self-esteem and social identity. En D. Abrams y M. Hogg (eds.), *Social identity theory: Constructive and critical advances* (pp. 28-47). Londres: Harvester Wheatsheaf.

Hogg, M. A., y Abrams, D. (1993): *Group motivation: Social psychology perspectives.* Londres: Harvester-Wheatsheaf.

Hogg, M. A., y Abrams, D. (1993): Towards a single-process uncertainty reduction model of social motivation in groups. En M. A. Hogg y D. Abrams (eds.), *Group Motivation Social Psychological Perspectives*. Nueva York: Harvester-Wheatsheaf.

Hogg, M. A., y Abrams, D. (1999): Social identity and social cognition: Historical background and current trends. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 1-25). Oxford: Blackwell Publishers.

Hogg, M. A., y Moreland, R. L. (1993): Studing social process in small groups. *British Journal of Social Psychology*, *32*, 107-110.

Hogg, M. A., y Moreland, R. L. (1995): European and American influences on small group research. Invited paper presented at the Small Groups Preconference of the joint meeting of the European Association of Experimental Social Psychology and the Society for Experimental Social Psychology. Washington, DC, octubre.

Hogg, M. A., y Sunderland, J. (1991): Self-esteem and intergroup discrimination in the minimal group paradigm. *Journal of Social Psychology, 30,* 51-62.

Hogg, M. A., y Turner, J. C. (1987): Social identity and conformity: A theory of referent informational influence. En W. Doise y S. Moscovici (eds.): *Current Issues in European Social Psychology* (vol. 2). Cambridge: Cambridge University Press.

Hogg, M. A., y Williams, K. A. (2000): From *I* to *We:* Social identity and the collective self. *Group Dynamics: Theory, research and practice, 4, 1*, 81-97.

Hogg, M. A.; Hains, S. C., y Mason, I. (1998): Identification and leadership in small groups: Salience, frame of reference, and leader stereotypicality effects on leader evaluations. *Journal of Personality and Social Psychology, 75,* 1248-1263.

Hogg, M. A.; Hardie, E. A., y Reynolds, K. J. (1995): Prototypical similarity, self-categorization, and depersonalized attraction: A perspective on group cohesiveness. *European Journal of Social Psychology, 25*, 159-177.

Hogg, M. A., y Mullin, B.-A. (1999): Joining groups to reduce uncertainty: Subjective uncertainty reduction and group identification. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 249-279): Oxford: Blackwell Publishers.

Hollander, E. P. (1958): Conformity, status, and idiosyncrasy credit. *Psychological Review, 65*, 117-127.

Hollander, E. P. (1978): *Leadership Dynamics. A Practical Guide to Effective Relationships.* Nueva York: Free Press.

Hollander, E. P. (1985): Leadership and power. En G. Lindsey y E. Aronson (eds.), *The Handbook of Social Psychology,* vol. 2 (3.ª ed.). Nueva York: Random House.

Hollander, E. P. (1993): Legitimacy, power, and influence: A perspective on relational features of leadership. En M. M. Chemers y R. Ayman (eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 29-47). San Diego, CA: Academic Press.

Hollenbeck, J. R.; Ilgen, D. R.; Sego, D. J.; Hedlund, J.; Major, D. A., y Phillips, J. (1995): Multilevel theory o team decision making: Decision performance in teams in corporating distributed expertise. *Journal of Applied Psychology, 80*, 292-316.

Hollingshead, A. B. (1998): Group and individual training: The impact of practice on performance. *Small Group Research, 29(2)*, 254-280.

Hollingshead, A. B. (2001): Communication technologies and group research. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes* (pp. 557-573). Malden, MA: Blackwell Publishers.

Hollingshead, A. B., y McGrath, J. E. (1995): Computer-assisted groups: A critical review of the empirical research. En R. A. Guzzo y E. Salas (eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations* (pp. 46-78). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Homans, G. C. (1950): *The Human Group.* Nueva York: Harcourt Brace.

Homans, G. C. (1958): Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology, 63*, 597-606.

Homans, G. C. (1961): *Social Behavior: Its Elementary Forms.* Nueva York: Harcourt-Brace World.

Hombrados, M. I. (1998): Hacinamiento. En J. A. Aragonés y M. Amérigo (eds.), *Psicología ambiental*. Madrid: Pirámide.

Hombrados, M. I., y Gómez Jacinto, L. (1997): Efectos del hacinamiento sobre el comportamiento. En M. I. Hombrados (ed.), *Estrés y salud.* Valencia: Promolibro.

Hontangas, P. M., y Peiró, J. M. (1996): Tareas, puestos, roles y ocupaciones. En J. M. Peiró y F. Prieto (eds.), *Tratado de psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto*, vol. 1. Madrid: Síntesis.
Hooijberg, R.; Hunt, J. G., y Doge, G. E. (1997): Leadership complexity and development of the Leaderplex Model. *Journal of Management, 23*, 375-408.
Horwitz, M. (1954): The recall of interrupted group task: an experimental study of individual motivation in relation to group goals. *Human Relations, 7,* 3-38.
Horwitz, M., y Perlmutter, H. (1953): The concept of the social group. *Journal of Social Psychology, 37,* 69-95.
Horwitz, M., y Rabbie, J. M. (1982): Individuality and membership in the intergroup system. En H. Tajfel (ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 241-274). Cambridge, England: Cambridge University Press.
Horwitz, M., y Rabbie, J. M. (1989): Stereotypes of groups, group members and individuals in categories: A differential analysis of different phenomena. En D. Bar-Tal (ed.), *Stereotyping and Prejudice: Changing Conceptions.* Nueva York: Springer-Verlag.
Hosking, D. M., y Morley, I. E. (1991): *A social psychology of organization.* Londres: Harvester-Wheatsheaf.
House, J. S. (1977): The three faces of social psychology. *Sociometry, 40,* 161-167.
House, R. J. (1971): A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quartely, 16,* 321-338.
House, R. J. (1995): Leadership in the twenty, first century: A speculative inquiry. En A. Howard (ed.), *The changing nature of work*. San Francisco: Jossey-Bass.
House, R. J., y Aditya, R. N. (1997): The social scientific study of leadership: Quo vadis? *Journal of Management, 23*, 409-473.
House, R. J., y Mitchell, T. R. (1974): Path-goal theory of leadership. *Contemporary Business, 3*, 81-98.
House, R. J., y Shamir, B. (1993): Toward the integration of transformational, charismatic and visionary theories. En M. M. Chemers y R. Ayman (eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions*. Nueva York: Academic Press
House, R. J.; Hanges, P. J.; Ruiz-Quintanilla, S. A.; Dorfman, P. W.; Javidan, M., y Dickson, M. (1997): Cultural influences on leadership and organizations. *Proyect GLOBE*. *http://www. bsos. umd. edu/psyc/hanges/globe/.*
Hovland, C., y Sears, R. R. (1940): Minor studies in aggresion: VI Correlation of lynchings with economic indices. *Journal of Psychology, 9,* 301-310.
Hovland, C. I.; Janis, I. L., y Kelley, H. H. (1953): *Communication and persuasion*. New Haven: Yale University.
Howell, J. M., y Higgins, C. A. (1990): Leadership behaviors, influence tactis, and career experiences of champions of technological innovation. *Leadership Quarterly, 1*, 249-264.
Hoyle, R. H., y Crawford, A. M. (1994): Use of individual level data to investigate group phenomena: issues and strategies. *Small Group Research, 25*, *4,* 464-485.
Huici, C. (1986): Psicología social cognitiva: Algunas contribuciones europeas. En M. Carretero, J. A. García Madruga, C. Huici, P. Lacasa, H. Peraita, J. Santa Cruz y V. Sierra Vázquez, *Psicología cognitiva y ciencia cognitiva.* Madrid: UNED.
Huici, C. (1987a): *Estructura y procesos de grupo.* Madrid: UNED (1.ª ed., 1985).
Huici, C. (1987b): Relaciones intergrupales. I. Enfoques teóricos. En C. Huici (comp.), *Estructura y procesos de grupo*, vol. 2 (pp. 55-85). Madrid: UNED.
Huici, C. (1987c): Relaciones intergrupales. II. El paradigma del grupo mínimo. En C. Huici (comp.), *Estructura y procesos de grupo,* vol. 2 (pp. 87-109). Madrid: UNED.
Huici, C. (1987d): Definición y tipos de grupos. En C. Huici (comp.), *Estructura y procesos de grupo.* Madrid: UNED.
Huici, C. (1987e): El estudio del desarrollo del grupo. En C. Huici (comp.), *Estructura y procesos de grupo* (pp. 303-328). Madrid: UNED.

Huici, C. (1987f): La desindividuación en los grupos. En C. Huici (comp.), *Estructura y procesos de grupo* (pp. 31-54). Madrid: UNED.

Huici, C. (1993): Lewin y la psicología social. En A. Ferrándiz, C. Huici, E. Lafuente y J. F. Morales (eds.), *Kurt Lewin (1890-1947): Una evaluación actual de su significación para la psicología*. Madrid: UNED.

Huici, C. (1996): Psicología social de los grupos: Desarrollos recientes. *Revista de Psicología Social, 11 (1),* 3-18.

Hunt, J. G. (1984): Organizational leadership: The contingency paradigm and its challenges. En B. Kellerman (ed.), *Leadership: Multidisciplinary perspective*. Nueva Jersey: Prentice-Hall.

Hunt, J. G. (1991): *Leadership: A new synthesis.* Newbury Park, CA: Sage.

Husband, R. W. (1940): Cooperative versus solitary problem solution. *Journal of Social Psychology, 11*, 405-409.

Hutton, D. G., y Baumeister, R. F. (1992): Self-awareness and attitude change: Seeing one self on the central route to persuasion. *Personality and Social Psychology Bulletin, 18*, 68-75.

Ibáñez, T. (1988): Representaciones sociales, teoría y método. En T. Ibáñez (ed.), *Ideologías de la vida cotidiana* (pp. 13-90). Barcelona: Sendai.

Ibáñez, T. (1990): *Aproximaciones a la psicología social.* Barcelona: Sendai.

Ibáñez, T. (1994): Constructing a Representation or Representing a Construction? *Theory and Psychology, 4,* 363-381.

Ibáñez, T. (1997): Why a critical social psychology? En T. Ibáñez y I. Iñíguez (eds.), *Critical social psychology*. Londres: Sage.

Ibáñez, T., e Iñíguez, L. (1997): *Critical social psychology*. Londres: Sage.

Ilgen, D. R.; Major, D. A.; Hollenbeck, J. R., y Sego, D. J. (1993): Team research in the 1990s. En M. M. Chemmers y R. Ayman (eds.), *Leadership theory and research. Perspectives and directions* (pp. 245-270). San Diego, CA: Academic Press.

Ingham, A. G.; Levinger, G.; Graves, J., y Peckham, V. (1974): The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology, 10*, 371-384.

Innes, J. M., y Young, R. F. (1975): The effect of the presencie of an audience, evaluation apprehension, and objective self-awareness on learning. *Journal of Experimental Social Psychology, 11*, 35-42.

Insko, C. A., y Schopler, J. (1998): Differential distruct of groups and individuals. En C. Sedikides, J. Schopler y C. A. Insko (eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior* (pp. 75-108). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Insko, C. A.; Gilmore, R.; Drenana, S.; Lipsitz, A.; Moehle, D., y colaboradores (1983): Trade versus expropriation in open groups: A comparison of two types of social power. *Journal Personality and Social. Psychology, 44,* 977-999.

Insko, C. A.; Gilmore, R.; Moehle, D.; Lipsitz, A.; Drenana, S. y colaboradores (1982): Seniority in the generational transition of laboratory groups: The effects of social familiarity and task experience. *Journal of Experimental Social Psychology, 18,* 557-580.

Insko, C. A.; Pinkley, R. L.; Hoyke, R. H.; Dalton, B.; Hong, G.; Slim, R.; Landry, P.; Holton, B.; Rufllin, P. F., y Thibaut, J. (1987): Individual-group discontinuity: the role of intergroup contact. *Journal of Experimental Social Psychology, 23*, 250-267.

Insko, C. A.; Schopler, J., y Sedikides, C. (1998): Personal control, entitativity, and evolution. En C. Sedikides, J. Schopler y C. A. Insko (eds.), *Intergroup cognition and Intergroup Behavior.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Insko, C. A.; Thiabaut, J. W.; Moehle, D.; Wilson, M.; Diamond, W. D., y colaboradores (1980). Social evolution and the emergence of leadership. *Journal Personality and Social Psychology, 39*, 431-448.

Isenberg, D. J. (1986): Group polarization: a critical review and meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 50(1)*, 1141-1151.

Israel, J., y Tajfel, H. (eds.) (1972): *The context of social psychology. A critical assessment.* Londres: Academic Press.

Ittelson, V. H.; Proshansky, H. M., y Rivlin, L. G. (1970): Bedroom size and social interaction of the psychiatric ward. *Environment and Behavior, 2*, 225-260.

Iyengar, S. S.; Lepper, M. R., y Ross, L. (1999): Independence from whom? Interdependence with whom? Cultural perspectives on ingroups versus outgroups. En D. A. Prentice y D. T. Miller (eds.), *Cultural divides: Understanding and overcoming group conflict* (pp. 273-301). Nueva York: Russell Sage Foundation.

Jack, L. M. (1934): An experimental study of ascendent behavior in preschool children. *University of Iowa Studies in Child Welfare, 9 (3).*

Jackson, J. M. (1987): Social impact theory: A social forces model of influence. En B. Mullen y G. R. Goethals (eds.), *Theories of group behavior* (pp. 111-124). Nueva York: Springer-Verlag.

Jackson, S. E. (1992): Team composition in organizational settings: Issues in managing an increasingly diverse work force. En S. Worchel, W. Wood y J. A. Simpson (eds.), *Group Process and Productivity.* Newbury Park, CA: Sage.

Jackson, S. E. (1996): The consequences of diversity in multidisciplinary work teams. En M. A. West (ed.), *Handbook of Work Group Psychology* (pp. 53-76). Chichester: John Wiley Sons.

Jackson, S. E., y Ruderman, M. N. (1995): Introduction: Perspectives for understanding diverse work teams. En S. E. Jackson y M. N. Ruderman (eds.), *Diversity in Work Teams. Research Paradigms for a Changing Workplace* (pp. 1-13). Washington, DC: American Psychological Association.

Jackson, S. E., y Schuler, R. S. (1985): A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior, 36,* 16-78.

Jackson, S. E.; May, K. E., y Whitney, K. (1995): Understanding the dynamics of diversity in decision-making teams. En R. A. Guzzo y E. Salas (eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations* (pp. 204-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Jacobs, R. C., y Campbell, D. T. (1961): The perpetuation of an arbitrary tradition through several generations of a laboratory microculture. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 62,* 649-658.

Jahoda, G. (1988): Critical notes and reflections on «social representations». *European Journal of Social Psychology, 18,* 195-209.

Jahoda, G. (1989): *Psychologie et anthropologie*. París: A. Colin.

James, K., y Cropanzano, R. (1994): Dispositional group loyalty and individual action for the benefit of an ingroup: Experimental and correlational evidence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 60,* 179-205.

James, K., y Geenberg, J. (1989): Ingroup salience, intergroup comparison, and individual performance and self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin, 15,* 604-616.

Janis, I. (1968): *Victims of groupthink*. Nueva York: Harcourt Brace and Jovanovich.

Janis, I. (1972): *Victims of groupthink*. Boston: Houghton-Mifflin.

Janis, I. (1982): *Groupthink.* 2.ª ed. Boston: Houghton Miffin.

Janis, I. L. (1971): Groupthink. *Psychology Today,* 43-46.

Javaloy, F. (1996): Hinchas violentos y excitación emocional. *Revista de Psicología del Deporte, 9-10*, 93-102.

Javaloy, F.; Cornejo, J. M., y Bechini, A. (1990): *España vista desde Cataluña. Estereotipos étnicos en una comunidad plural.* Barcelona: P. P. U.

Jehn, K. A., y Shaw, P. P. (1997): Interpersonal relationships and task performance: An examination of mediating processes in friendship and acquaintance groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 775-790.

Jenkins, A. (1994): Teams: From «ideology» to analysis. *Organizations Studies, 15*, 849-860.

Jenness, A. (1932): The role of discussion in changing opinion regarding a matter of fact. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 27*, 279-296.

Jermier, J. M. (1993): Introduction. Charismatic leadership: Neo-Weberian perspectives. *Leadership Quarterly, 4*, 217-234.

Jesuino, J. C. (1996): Leadership: micro-macro links. En E. H. Witte y J. H. Davis (eds.), *Understanding Group Behavior,* vol. 2: *Small Group Processes and Interpersonal Relations.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Jetten, J., Spears, R., y Manstead, A. S. R. (1997a): Distinctiveness threat and prototypicality: Combined effects on intergroup discrimination and collective self-esteem. *European Journal of Social Psychology, 27*, 635-657.

Jetten, J., Spears, R., y Manstead, A. S. R. (1997b): Strength of identification and intergroup differentiation: The influence of group norms. *European Journal of Social Psychology, 27,* 603-609.

Jetten, J.; Spears, R., y Manstead, A. S. R. (1999): Group distinctiveness and intergroup discrimination. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 107-126). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Jex, S., y Bliese, P. D. (1999): Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology, 84(3)*, 349-361.

Jiménez Burillo, F. (1976): Psicología social en España. *Revista de Psicología General y Aplicada, 31,* 235-284.

Jiménez Burillo, F. (1981/1985): *Psicología social.* 2 vols., Madrid: UNED.

Jiménez Burillo, F.; Sangrador, L.; Barrón, A., y De Paúl, P. (1992): Análisis interminable: sobre la identidad de la psicología social. *Interacción Social, 2,* 11-44.

Jodelet, D. (1989): *Les représentations sociales.* París: PUF.

Johnson, R. D., y Downing, L. J. (1979): Deindividuation and valence of cues: Effects of prosocial and antisocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 37,* 1532-1538.

Johnson, D. W., y Johnson, F. P. (1994): *Joining together. Group theory and group skills*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Johnson, D. W., y Johnson, R. T. (1992): Positive interdependence: Key to effective cooperation. En C. Hendrick (ed.), *Group processes: Review of personality and social psychology* (vol. 8, pp. 213-251). Nueva York: Sage.

Johnson, D. W., y Johnson, R. (1989): *Cooperation and competition: Theory and research*. Edina, MN: Interaction Book Company.

Johnson, D. W., y Johnson, R. T. (1994): Constructive conflict in the schools. *Journal of Social Issues 50(1),* 117-137.

Johnson, I. H.; Santos Torres, J.; Coleman, V. D., y Smith, M. C. (1995): Issues and strategies in leading culturally diverse counseling groups. *The Journal for Specialists in Groups Work, 20, 3,* 143-150.

Jones, E. E., y Davis, K. E. (1965): From acts to dispositions: The atribution process in person perception. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 2. Nueva York: Academic Press.

Jones, E. E., y DeCharms, R. (1957): Changes in social perception as a function of the personal relevance of behavior. *Sociometry, 20*, 175-185.

Jones, E. E., y Gerard, H. B. (1967): *Foundations of social psychology*. Nueva York: Wiley.

Jones, E. E.; Wood, G. C., y Quattrone, G. A. (1981): Perceived variability of personal characteristics in in-group and out-group: The role of knowledge and evaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin, 7,* 523-528.

Jones, J. M. (1972): *Prejudice and racism*. Reading, MA: Addison-Wesley.

José, P. E., y McCarthy, K. E. (1988): Perceived agentic and communal behavior in mixed-group interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin, 14,* 57-67.

Jurma, W. E., y Wright, J. (1990): Follower reactions to male and female leaders who maintain or lose reward power. *Small Group Research, 21*, 97-112.

Kahn, R. L.; Wolfe, D. M.; Quinn, R. P.; Snoek, J. D., y Rosenthal, R. A. (1966): Role ambiguity. En C. W. Backman y P. F. Secord (eds.), *Problems in social psychology*. Nueva York: McGraw-Hill.

Kanas, N. (1985): Psychosocial factors affecting simulated and actual space missins. *Aviation, Space and Environmental Medicine, 56*, 806-811.

Kaplan, H. I., y Sadock, B. J. (1996): *Terapia de grupo*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Kaplan, M. F. (1987): Some effects of proportions on group life: Skewed sex rations and responses to token women. *American Journal of Sociology, 82,* 465-490.

Kaplan, M. F. (1989): Factores psicológicos en la conducta de jurados. En A. Garzón (ed.), *Psicología y justicia*. Valencia: Promolibro.

Karau, S. J., y Hart, J. W. (1998): Group cohesiveness and social loafing: Effects of a social interaction manipulation on individual motivation within groups. *Group Dynamics, 2(3),* 185-191.

Karau, S. J., y Williams, K. D. (1993): Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 681-706.

Kashima, E.; Kashima, Y., y Hardie, E. A. (2000): Self-typicality and group identification: Evidence for their separateness. *Group Processes and Intergroup Relations, 3(1)*, 97-110.

Katz, D. (1951): Social psychology and group processes. *Annual Review of Psychology, 2,* 137-172.

Katz, R. (1982): The effects of group longevity on project communication and performance. *Administrative Science Quarterly, 27*, 81-104.

Kaufman (1968): *Kurt Lewin*. París: De Vries.

Kawakami, K., y Dion, K. (1992): The impact of salient self-identities on relative deprivation and action intentions. *European Journal of Social Psychology, 23*, 525-540.

Kelley, C., y Breinlinger, S. (1996): *The social psychology of collective action*. Londres: Taylor & Francis.

Kelley, H. H. (1967): Attribution theory in social psychology. En D. Levine (ed.), *Nebraska Symposium of Motivation.* Lincoln: University of Nebraska.

Kelly, C. (1993): Group identification, intergroup perceptions and collective actions. En W. Stroebe y M. Hewstone (eds.), *European review of social psychology, 4,* 59-84.

Kelly, H. H. (1999): Fifty years in social psychology: Some reflections on the individual-group problem. En A. Rodrigues y R. V. Levine (eds.), *Reflections on 100 years of experimental social psychology* (pp. 35-46). Nueva York: Basic Books.

Kelman, H. C. (1992): Informal mediation by the scholar/practitioner. En J. Bercovith y J. Rubin (eds.), *Mediation in international relations: Multiple approaches to conflict management* (pp. 64-96). Nueva York: St. Martin's Press.

Kennedy, J. K., Jr (1982): Middle LPC leaders and the contingency model of leadership effectiveness. *Organizational Behavioral and Human Performance, 30,* 1-14.

Kenny, D. A. (1986): Methods for measuring dyads and groups. En W. D. Crano y M. Grewer (eds.), *Principles and methods of social research*. Boston: Allyn & Bacon.

Kenny, D. A. (1988): The analysis of data from two person relatioships. En S. Duck (eds.), *Handbook of personal relationships*. Chichester: Wiley.

Kenny, D. A., y La Voie, L. (1984): The Social Relations Model. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology.* Nueva York: Academic Press.

Kenny, D. A.; Blascovich, J., y Shaver, P. R. (1994): Implicit leadership theories: Prototypes for new leaders. *Basic and Applied Social Psychology, 15,* 409-437.

Kerr, N. L. (1982): Social transition schemes: Model, method, and applications. En H. Brandstatter, J. J. Davis y G. Stocker-Kreichgauer (eds.), *Group decision making* (pp. 59-76). Londres: Academic Press.

Kerr, N. L., y Bruun, S. E. (1981): Ringelmann revisited: Alternative explanations for the social loafing effect. *Journal of Personality and Social Psychology, 7*, 224-231.

Kerr, N. L., y Bruun, S. E. (1983): Dispensability of member effort and group motivation losses: free-rider effects. *Journal of Personality and Social Psychology, 44*, 78-94.

Kerr, N. L.; Niedermeier, K., y Kaplan, M. F. (2000): On the virtues of assuming minimal differences in information processing in individuals and groups. *Groups Processes and Intergroup Relations, 3*(*2*), 203-218.

Kerr, S., y Jermier, J. M. (1978): Substitutes for leadership: Their meaning and measurement. *Organizational Behavior and Human Performance, 12*, 62-82.

Kibel, H. D., y Stein, A. (1981): The group As-A-Whole approach: An Appraisal. *International Journal of Group Psychotherapy, vol. 31, 4,* 409-427.

Kidd, R. F., y Sacks, M. J. (eds.) (1980): *Advances in applied social psychology*. Londres: Erlbaum.

Kidder, L. H., y Steward, V. M. (1975): *The psychology of intergroup relations: conflict and consciousness*. Nueva York: John Wiley.

Kirkpatrick, S. A., y Locke, E. A. (1991): Leadership: Do traits matter? *Academic of Management Executive, 5,* 48-60.

Kirman, B. L., y Shapiro, D. L. (1997): The impact of cultural values on employee resistance to teams: Toward a model of globalized self-managing work team effectiveness. *Academy of Management Executive, 5*, 48-60.

Klandermans, P. G. (1997): *The social psychology of protest*. Oxford: Blackwell.

Klimoski, R., y Jones, R. G. (1995): Staffing for effective group decision making: Key issues in matching people and teams. En R. A. Guzzo y E. Salas (eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations* (pp. 291-332). San Francisco: Jossey-Bass.

Kline, T. J. B., y McGrath, J. L. (1998): Development and validation of five criteria for evaluating team performance. *Organizational Development Journal, 16(3)*, 73-82.

Knapp, M. L. (1944): A psychology of rumor. *Public Opinion Quaterly, 8,* 22-37.

Knouse, S. B., y Dansby, M. R. (1999): Group decision making: The effects of initial preferences and time pressure. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25(11)*, 1342-1354.

Knouse, S. B., y Dansby, M. R. (1999): Percentage of work-group diversity and work-group effectiveness. *Journal of Psychology, 133(5),* 486-494

Knowles, E. S. (1989): Spatial behavior of individuals and groups. En P. B. Paulus (ed.), *Psychology of Group Influence* (2.ª ed.). Hilldsdale: Lawrence Erlbaum Ass.

Knowles, E. S., y Brickner, M. A. (1981): Social cohesion effects on spatial cohesion. *Personality and Social Psychological Bulletin, 7,* 309-313.

Koch, S. (1959-1963): *Psychology: a study of a science*. 6 vols. Nueva York: McGraw-Hill.

Köhler, O. (1926): Kraftleistungen bei Einzel- und Gruppenarbeit (Rendimiento físico en situaciones grupales e individuales). *Industrielle Psychotechnik, 3*, 274-282.

Köhler, O. (1927): Über den gruppenwirkungsgrad der menschilichen Körperarbeit und die Bedingung optimaler Kollektivkraftreaktion (Eficiencia grupal del trabajo físico y las condiciones del rendimiento colectivo óptimo). *Industrielle Psychotechnik, 4*, 209-226.

Komaki, J. L.; Desselles, M. L., y Bowman, E. D. (1989): Definitely not a breeze: Extending an operant model of effective supervisions to teams. *Journal of Applied Psychology, 74,* 522-529.

Komaki, J. L.; Zlotnick, S., y Jensen, M. (1986): Development of an operant-based taxonomy and Observational Indez of Supervisory Behavior. *Journal of Applied Psychology, 71,* 260-269.

Koomen, W., y Fränkel, E. G. (1992): Effects of experienced discrimination and different forms of relative deprivation among Surinamese, a Dutch ethnic minority group. *Journal of Community and Applied Social Psychology, 2*, 63-71.

Kozaki, T.; Moscovici, S., y Personnaz, B. (1994): Contrary effects of group cohesiveness in minority influence: intergroup categorization of the source and levels of influence. *European Journal of Social Psychology, 24, 6,* 713-718.

Kramer, R. M. (1998): Revisiting the Bay of Pigs and Vietnam decisions 25 years later: How well has the groupthink hypothesis stood the test of time? *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 73*, 236-271.

Kravitz, D. A., y Martin, B. (1986): Ringelmann rediscovered: The original article. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*, 236-271.

Krech, D., y Crutchfield, R. S. (1948): *Theory and problems of social psychology.* Nueva York: McGraw-Hill.

Kreft, I., y De Leeuw, J. (1998): *Introducing multilevel modeling*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Krench, D.; Crutchfield, R. S., y Ballachey, R. S. (1972): *Psicología social*. 3.ª ed. Madrid: Biblioteca Nueva, 1978.

Kriesberg, L. (1995): Intractable conflicts. Comunicación presentada en la conferencia organizada por el Centro Tami Steinmetz for Peace Research, Universidad de Tel Aviv.

Krosnick, J. A.; Boninger, D. S.; Chuang, Y. C.; Berent, M. K., y Carnot, C. G. (1993): Attitude strength: One construct or many related constructs? *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 1132-1151.

Krueger, R. A. (1998): *Analyzing and reporting focus group results*. Thousands Oaks: Sage.

Kruglanski, A. W.; Bar-Tal, D., y Klar, Y. (1993): A social cognitive theory of confllict. En K. S. Larsen (ed.), *Conflict and Social Psychology* (pp. 45-56). Londres: Sage.

Kruglanski, A. W., y Webster, D. M. (1991): Group member's reactions to opinion deviates and conformists at varying degrees of proximity to decision deadline and of environmental noise. *Journal of Personality and Social Psychology, 61,* 212-225.

Kugihara, N.; Sato, S., y Soejima, A. (1998): The process of achieving group uniformity. *Psychological-Reports, 83(3)*, 755-766.

Kushnir, T. (1978): The importance of familiarization with the history of experimental social psychology: A tribute to J. J. Dashiell. *European Journal of Social Psychology, 8,* 407-411.

Lake, D. G.; Miles, M. B., y Earle, R. B. (1973): *Measuring human behavior*. Nueva York: Teachers College Press, 91.

Lakin, M. (1972): *Experimental groups: The uses of interpersonal encounter, psychoterapic groups, and sensitivity training*. Morristown, NJ: General Learning Press.

Lalonde y Silverman (1994): Behavioral preferences in response to social injustice: the effects of group permeability and social identity salience. *Journal of Personality and Social Psychology, 66(1)*, 78-85.

Lamm, H., y colaboradores (1973): Group induced extremization: review of evidence and a minority change exploration. *Psychology Reports, 33*, 471-484.

Larson, J. R.; Foster-Fishman, P. G., y Keys, C. B. (1994): Discussion of shared and unshared information in decision making groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 69,* 446-461.

Latané, B. (1981): The psychology of social impact. *American Psychologist, 36*, 343-356.

Latané, B., y Bourgeois, M. J. (2001): Dynamic social impact and the consolidation, clustering, correlation, and continuing diversity of culture. En M. A. Hogg y R. Scott Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Latané, B., y Bourgeois, M. J. (1995): Comentarios a «la influencia minoritaria en psicología social»: Apuntes para una reconstrucción histórica. *Revista de Psicología Social, 10(1),* 105-109.

Latané, B., y Wolf, S. (1981): The social impact of majorities and minorities. *Psychological Review, 88,* 438-453.

Latané, B.; Liu, J. H.; Nowak, A.; Bonevento, M., y Zheng, L. (1995): Distance matters: Physical space and social impact. *Personality and Social Psychology Bulletin, 8*, 795-805.

Latané, B.; Nowak, A., y Liu, J. (1994): Measuring emergent social phenomena: Dynamism, polarization and clustering as order parameters of social systems. *Behavioral Science, 39*, 1-24.

Latané, B.; Williams, K., y Harkins, S. (1979): Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*, 822-832.

Lau, D. C., y Murnighan, J. K. (1998): Demographic diversity and faultlines. The compositional dynamics of organizational groups. *Academy of Management Review, 23,* 325-340.

Laughlin, P. R. (1980): Social combination processes of cooperative problem-solving groups on verbal intellective tasks. En M. Fishbein (ed.), *Progress in social psychology* (vol. 1). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Laughlin, P. R., y Ellis, A. L. (1986): Demonstrability and social combination processes on mathematical intellective tasks. *Journal of Experimental Social Psychology, 22,* 177-189.

Lawler, E.; Mohrman, S., y Ledford, G. (1992): *Employee involvement and total quality management.* San Francisco: Jossey-Bass.

Lazarsfeld, P. F.; Berelson, B., y Gaudet, H. (1948): *The people's choice.* Nueva York: Columbia University Press.

Le Bon, G. (1895): *Psychologie de foules.* París: Alcan (trad. *Psicología de las masas.* Madrid: Morata, 1983).

Lea, M.; Spears, R., y De Groot, D. (2001): Knowing me, knowing you: anonymity effects on social identity processes within groups. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27(5),* 526-537

Leahey, T. H. (1980): *Historia de la psicología. Las grandes corrientes del pensamiento psicológico*. Madrid: Debate, 1982.

Leana, C. R. (1985): A partial test of Janis' groupthink model: Effects of group cohesiveness and leader behavior on defective decision making. *Journal of Management, 11,* 5-17.

Leavitt, H. T. (1951): Some effects of certain communication patterns on group performance. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 46,* 38-50.

Lemoine, G., y Lemoine, P. (1979): *Teoría del psicodrama*. Barcelona: Gedisa.

Lemyere, L., y Smith, P. M. (1985): Intergroup discrimination and self-esteem in the minimal group paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*, 660-670.

Lepore, L., y Brown, R. (1999): Exploring automatic stereotype activation: A challenge to the inevitability of prejudice. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 141-163). Oxford: Blackwell Publishers.

Levine, J. M. (1980): Reaction to opinion deviance in small groups. En P. Paulus (ed.), *Psychology of Group Influence.* Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Levine, J. M. (1989): Reactions to opinion deviance in small groups. En P. B. Paulus (ed.), *Psychology of group influence* (pp. 187-231): Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Levine, J. M., y Moreland, R. L. (1990): Progress in small group research. *Annual Review of Psychology, 41,* 585-634.

Levine, J. M., y Moreland, R. L. (1991): Culture and socializatin in work groups. En L. B. Resnick, J. M Levine y S. D. Teasley (eds.), *Perspectives on socially shared cognition* (pp. 257-279). Washington, DC: American Psychological Association.

Levine, J. M., y Moreland, R. L. (1994): Group socialization: Theory and Research. En W. Stroebe y M. Hewstone (eds.), *European Review of Social Psychology,* vol. 5. Londres: John Wiley Sons.

Levine, J. M., y Moreland, R. L. (1998): Small Groups. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The Handbook of Social Psychology,* vol. 2 (4.ª ed.). Nueva York: McGraw-Hill.

Levine, J. M., y Russo, E. M. (1987): Majority and minority influence. En C. Hendrick (ed.), *Review of Personality and Social Psychology: Group Processes* (vol. 8). Newbury Park, CA: Sage.

Levine, J. M., y Thompson, L. (1996): Conflict in groups. En E. T. Higgins y A. W. Kruglanski (eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 745-776). Nueva York: Guilford Press.

Levine, J. M.; Moreland, R. L., y Choi H. S. (2001): Group socialization and newcomer innovation. En M. A. Hogg y R. Scott Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Levine, J. M.; Moreland, R. L., y Ryan, C. S. (1998): Group socialization and intergroup relations. En C. Sedikides, J. Schopler, C. A. Insko (eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior* (pp. 283-308). Mahwah, NJ: Lea.

Levine, R. A., y Campbell, D. T. (1972): *Ethnocentrism: Theories of conflict, ethnic attitudes and group behavior*. Nueva York: John Wiley.

Levine, R. A.; Saxe, L., y Harris, H. J. (1976): Reaction to attitudinal deviance: Impact of deviate's direction and istance of movement. *Sociometry, 39,* 97-107.

Lewin, K. (1936): *Principles of topological psychology.* Nueva York: McGraw-Hill.

Lewin, K. (1939): Field theory and experiment in Social Psychology: Concepts and methods. *American Journal of Psychology, 44,* 868-896. Repr. en K. Lewin, 1978, 129-149.

Lewin, K. (1943a): Defining the field at a given time. *Psychological Review,* 292-310. Repr. en K. Lewin, 1978, 53-67.

Lewin, K. (1943b): Forces behind food habits and methods of change. *Bulletin Nat. Res. Council, 108,* 35-65.

Lewin, K. (1947a): Group decision an social change. En T. M. Newcomb y E. L. Hartley (eds.), *Readings in social psychology*. Nueva York: Holt.

Lewin, K. (1947b): The research center for group dynamics. *Sociometry monographs, 48*, 1-21.

Lewin, K. (1947c): Frontiers in groupdynamics. *Human relations, 1*, 1-44.

Lewin, K. (1948): *Resolving Social Conflicts: Selected Papers on Group Dynamics.* Nueva York: Harper and Brothers.

Lewin, K. (1978): *La teoría de campo en la ciencia social.* Barcelona: Paidós.

Lewin, K. (1986): Everything within me rebels. A letter from Kurt Lewin to Wolfgang Köhler, 1933. *Journal of Social Issues, 42(4),* 39-47.

Lewin, K. (1991): *Epistemología comparada*. Madrid: Tecnos.

Lewin, K.; Lippitt, R., y White, R. (1939): Patterns of aggressive behavior in experimentally created 'social climates'. *Journal of Social Psychology, 10,* 271-299.

Linderman, M., y Koskela, P. (1994): Group size, controllability of group memberships, and comparative time contexts as determinants of intergroup discrimination. *European Journal of Social Psychology, 24(2)*, 267-278.

Linderman, M., y Sundwick, L. (1995): Evaluative bias and self-enhancement among gender groups. *European Journal of Social Psychology, 25, 3,* 269-280.

Lindesmith, A.; Strauss, A. L., y Denzin, N. R. (1975): *Social Psychology.* Hinsdale: Dryden.

Lindskold, S. (1986): GRIT: Reducing distrust through carefully introduced conciliation. En S. Worchel y W. G. Austin (eds.), *Psychology of intergroup relations* (2.ª ed., pp. 305-322). Chicago: Nelson-Hall

Lindzey, G. (1954): *The Handbook of Social Psychology.* Reading: Addison-Wesley.

Lindzey, G., y Aronson, E. (1968-1969/1985): *The Handbook of Social Psychology.* Nueva York: Random House.

Linton, R. (1936/1972): *El estudio del hombre* (9.ª reimpr.). México: Fondo de Cultura Económica.

Linville, P. W., y Jones, E. E. (1980): Polarised appraisal of ou-group members. *Journal Personality and Social Psychology, 38,* 689-703.

Little, B. L., y Madigan, R. M. (1997): The relationship between collective efficacy and performance in manufacturing work teams. *Small Group Research, 28(4)*, 517-534.

Littlepage, G. E. (1991): Effects of group size and task characteristics on group performance: A test of Steiner's model. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*, 449-456.

Littlepage, G. E.; Robinson, W., y Reddington, K. (1997): Effects of task experience and group experience on group performance, member ability and recognition of expertise. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 69(2)*, 133-147.

Locke, V., y Walker, I. (1999): Stereotyping, processing goals, and social identity: Inveterate and fugacious characteristics of stereotypes. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 164-182). Oxford: Blackwell Publishers.

Loehlin, J. C. (1965): «Interpersonal» experiments with a computer model of personality. *Journal of Personality and Social Psychology, 2*, 580-584.

Long, K. M.; Spears, R., y Manstead, A. S. R. (1994): The influence of personal and collective self-esteem on strategies of social differentiation. *British Journal of Social Psychology, 33,* 313-329.

Long, S. (1992): *A strutural analysis of small groups.* Londres: Routlege.

López-Cabanas, M., y Chacón, F. (1997): *Intervención psicosocial y servicios sociales. Un enfoque participativo*. Madrid: Síntesis.

Lord, C. G. (1997): *Social Psychology*. Fort Worth: Harcourt Brace

Lord, R. G. (1985): An information processing approach to social perceptions, leadership and behavioral measurement in organizations. En L. L. Cummings y B. M. Staw (eds.), *Research in organizational behavior* (vol. 7, pp. 87-128). Greenwich, CT: JAI Press.

Lord, R. G., y Maher, K. J. (1991): *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. Boston: Unwin-Hyman.

Lord, R. G., y Smith, W. G. (1998): Leadership and the changing nature of work performance. En D. R. Ilgen y E. D. Pulakos (eds.), *The changing nature of work performance: Implications for staffing, personnel decisions, and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lord, R. G.; Binning, J.; Rush, M. C., y Thomas, J. C. (1978): Effects of performance and leader behavior on questionnaire ratings of leader-behavior. *Organizational Behavior and Human Performance, 21,* 27-39. ;

Lord, R. G.; Brown, D. J., y Harvey, J. L. (2001): System constraints on leadership perceptions, behavior, and influence: An example of connectionist level processes. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes* (pp. 283-310). Oxford, UK: Blackwell Publisher.

Lord, R. G.; Foti, R. J., y De Vader, C. L. (1984): A test of Leadership CategorizationTheory: Internal structure, information processing, and leadership perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance, 34,* 343-378.

Lord, R. G.; Foti, R. J., y Phillips, J. S. (1982): A theory of leadership categorization. En J. G. Hunt y colaboradores (eds.), *Leadership: Beyond establishment views*. Carbondale, South: Illinois University Press.

Lorenzi-Cioldi, F., y Clémence, A. (2001): Group processes and the construction of social representations. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group Processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Lortie-Lussier, M.; Lemieux, S., y Godbout, L. (1989): Reports of a public manifestation: Their impact according to minority influence theory. *Journal of Social Psychology, 129*, 285-295.

Lowe, K. B.; Kroech, K. G., y Sivasubramaniam, N. (1996): Effectiveness of correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly, 7*, 385-425.

Luhtanen, R., y Crocker, J. (1991): Self-esteem and intergroup comparisons. Toward a theory of collective self-esteem. En J. Suls y T. Wells (eds.), *Social comparison: Contemporary theory and research* (pp. 211-234). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Luthans, F., y Lockwood, D. L. (1984): Toward an observational system fot measuring leader behavior in natural settings. En J. G. Hunt, D. M. Hosking, C. A. Schriesheim y R. Stewart (eds.), *Leaders and Managers.* Elmsford, NY: Pergamon.

Maass, A.; Clark, R. D., y Haberkorn, I. (1982): Conversion theory and simultaneous majority/minority influence: Can reactance offer an alternative explanation? *European Journal of Social Psychology, 16,* 305-309.

Maass, A., y Clark, R. D. (1984): Hidden impact of minorities: Fifteen years of minority influence research. *Psychological Bulletin, 95,* 428-450.

Maass, A.; West, S. G., y Cialdini, R. B. (1987): Minority influence and conversion. En C. Hendrick (ed.), *Review of Personality and Social Psychology*, vol. 8. Newbury Park: Sage.

MacCoun, R. J. (1990): The emergence of extralegal bias during jury deliberation. *Criminal Justice and Behavior, 17,* 303-314.
Mack, R., y Sneider, R. C. (1974): *El análisis del conflicto social*. Buenos Aires: Nueva Visión (ed. orig., 1957).
Mackenzie, K. R. (1992): *Classics in group psychotherapy*. Nueva York: Guilford.
Mackie, D. M. (1986): Social identification effects in group polarization. *Journal of Personality and Social Psychology, 50,* 720-728.
Mackie, D. M. (1987): Systematic and nosystematic processing of majority and minority persuasive communications. *Journal of Personality and Social Psychology, 53,* 41-52.
Mackie, D. M., y Cooper, J. (1984): Attitude polarization: effects of group membership. *Journal of Personality and Social Psychology, 46,* 575-585.
Mackie, D. M., y Hunter, S. B. (1999): Majority and minority influence: The interactions of social identity and social cognition mediators. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 332-353). Oxford: Blackwell Publishers.
MacNeil, M. K., y Sherif, M. (1976): Norm change over subject generations as a function of arbitrariness of prescribed norms. *Journal of Personality and Social Psychology, 34*, 762-773.
Mael, F. A., y Ashforth, B. E. (1992): Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 103-123.
Mael, F. A., y Ashforth, B. E. (1995): Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology, 48*, 309-333.
Maheswaran, D., y Chaiken, S. (1991): Promoting systematic processing in low-motivation strings: effects of incongruent information on processing and judgment. *Journal of Personality and Social Psychology, 61,* 13-25.
Maisonneuve, J.; Palmade, G., y Fourment, C. (1952): Selective choices and propinquity. *Sociometry, 15*, 135-140.
Major, B.; Testa, M., y Bylsma, W. H. (1991): Responses to upward and downward social comparison. The impact of esteem-relevance and perceived control. En J. Suls y T. A. Wills (eds.), *Social comparison: Contemporary theory and research* (pp. 237-260). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
Maldonado, E., y Canto, J. M. (1993): El jurado. En L. Gómez, M. I. Hombrados, J. M. Canto y F. M. Montalbán (eds.), *Aplicaciones de la psicología social.* Málaga: Miguel Gómez Ediciones.
Mamman, A. (1996): A diverse employee in a changing workplace. *Organization Studies, 17,* 449-477.
Mann, F. C. (1965): Toward an understanding of the leadership role in formal organization. En R. Dublin (ed.), *Leadership and Productivity.* San Francisco: Chandler.
Mann, L. (1980): Cross-cultural studies of small groups. En H. C. Triandis y R. W. Brislin (eds.), *Social psychology. Handbook of cross-cultural psychology* (pp. 155-209). Boston: Allyn & Bacon.
Mann, L. (1981): The baiting crowd in episodes of threatened suicide. *Journal of Personality and Social Psychology, 41,* 703-709.
Mann, R. D. (1959): A review of the relationship between personality and performance in a small group. *Psychological Bulletin, 56,* 241-270.
Mannheim, K. (1929/1936): *Ideology and utopia: An introduction to the sociology of knowledge*. Nueva York: Harcourt, Brace y World.
Manstead, A. (1990): Developments to be expected in European Social Psychology in the 1990's. En P. J. Drenth, J. A. Sergeant y R. J. Takens (eds.), *European Perspectives in Psychology,* vol. 3. Nueva York: John Wiley Sons.
Manstead, A. S. R., y Semin, G. R. (1980): Social facilitation effects. Mere enhancement of dominant responses? *British Journal of Social and Clinical Psychology, 19*, 119-136.
Manz, C. C., y Sims, H. P. (1993): *Superliderazgo.* Barcelona: Paidós (v.o., 1989).
Maquiavelo, N. (1532): *El príncipe*. Madrid: Temas de Hoy, 1994

Markova, I. (1992): Scientific and public knowledge of AIDS: The problem of their integration. En M. von Cranach, W. Doise y G. Mugny (eds.), *Social representations and the social bases of knowledge*. Lewiston, NY: Hogrefe & Huber.

Marks, M. (1999): A test of the impact of collective efficacy in routine and novel performance environments. *Human Performance, 12(3-4)*. 295-309

Markus, H. R., y Kitayama, S. (1991): Culture and the self: implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review, 98*, 224-253.

Markus, H. R., y Kitayama, S. (1994): A collective fear of the colective: implications for selves and theories of selves. *Personality and Social Psychology Bulletin, 20,* 568-579.

Marqués, J. M., y Páez, D. (1994): The «black sheep effect»: social categorization, rejection of ingroup deviates, and perception of group variability. En W. Stroebe y M. Hewstone, *European Review of Social Psychology, 5*, 37-68.

Marqués, J. M.; Abrams, D.; Páez, D., y Hogg, M. A. (2001): Social categorization, social identification and rejection of deviant group members. En M. A. Hogg y R. Scott Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Marqués, J. M.; Abrams, D.; Páez, D., y Hogg, M. A. (2001): Social categorization, social identification and rejection of deviant group members. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes* (pp. 400-424): Malden, MA: Blackwell Publishers.

Marqués, J. M.; Abrams, D.; Páez, D., y Taboada, C. M. (1998): The role of categorization and ingroup norms in judgements of groups and their members. *Journal of Personality and Social Psychology, 75,* 976-988.

Marsh, L. C. (1931): Group treatment by the psychological equivalent of the revival. *Mental Hygiene, 15*, 328-349.

Marsh, L. C. (1935): Group therapy in the psiquiatric clinic. *Journal of Nervous and Mental Disease, 82*, 381-392.

Marston, W. M. (1924): Studies in testimony. *Journal of Criminal Law and Criminology, 15,* 5-31.

Martí Tusquests, J. L. (1976): *Psiquiatría social*. Barcelona: Herder.

Martimportugués, C. (1998): Ambiente grupal. En J. M. Canto (ed.), *Psicología de los grupos: Estructura y procesos*. Málaga: Ediciones Aljibe

Martin, R., y Epitropaki, O. (2001): Role of organizational identification on implicit leadership theories (ILTS), transformational leadership and work attitudes. *Group processes & Intergroup relations, 4(3),* 247-262.

Martin, R., y Hewstone, M. (2001): Conformity and independence in groups: Majorities and minorities. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group Processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Martindale, D. A. (1971): *Territorial dominance behavior in dyadic verbal interaction*. Proceedings of the 79th Annual Convention of the American Psychological Associations, 6, 306-307.

Martínez Taboada, C. (1992): *Estructura y procesos de grupo: Un modelo psicosocial*. Tesis doctoral. Universidad del País Vasco, San Sebastián.

Martínez Taboada, C. (1996): Estudio de los grupos en el área de salud. En S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social* (pp. 215-234). Barcelona: Plural.

Martínez Taboada, C., y Erro, M. (1995): Terapia individual y de grupo. En R. Usieto: *Prevención y tratamiento del cáncer de mama*. Madrid: Cesa Ediciones.

Martínez Taboada, C., y Palacín, M. (1997): Grupos, bienestar psicosocial y calidad de vida. En M. P. González (ed.), *Psicología de los grupos: Teoría y aplicaciones* (pp. 271-292). Madrid: Síntesis.

Martínez, J. (1998): Espacio personal y ecología del pequeño grupo. En J. A. Aragonés y M. Amérigo (eds.), *Psicología ambiental*. Madrid: Pirámide.

Maslow, A. H. (1954): *Motivation and personality*. Nueva York: Harper and Row.

Mayo, E. (1933): *The human problems of an industrial civilization.* Nueva York: Macmillan.

Maznevski, M., y Peterson, M. F. (1997): Societal values, social interpretation and multinational teams. En Ch. S. Granrose y S. Oskamp (eds.), *Cross-Cultural work groups*. Thousand Oaks, CA: Sage.
Mazur, A. (1985): A biosocial model of status in face-to-face groups. *Social Forces, 64*, 377-402.
McCabe, J. T. (2000): Patterns and processes of group movement in human. En S. Boinski y P. A. Garber (ed.), *On the move: How and why animals travel in groups* (pp. 649-677). Chicago, IL: The University of Chicago Press
McCauley, C. R. (1972): Extremity shifts, risk shifts and attitude shifts after group discussion. *European Journal of Social Psychology, 2(4),* 417-423.
McCauley, C. R. (1989): The nature of social influence in groupthink: Compliance and internalization. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 250-260.
McClernon, T. R., y Swanson, R. A. (1995): Team building. An experimental investigation of the effects of computer-based and facilitator based interventions on work groups. *Human Resource Development Quarterly, 6*, 39-48.
McDavid, J. W., y Harari, H. (1974): *Social psychology: Individuals, groups, societies*. Nueva York: Harper and Row.
McDougall, W. (1908): *Introduction to social psychology*. Londres: Methuen.
McDougall, W. (1920): *The Group Mind.* Nueva York: Putnam's Sons.
McDougall, W. (1936): *An introduction to social psychology* (23 ed.). Nueva York: Putnam.
McGrath, J. E. (1970): *Social psychology*. Aylesbury, Bucks: Holt.
McGrath, J. E. (1978): Small group research. *American Behavioral Scientist, 21*, 651-674.
McGrath, J. E. (1980): What are the social issues. Timeliness and treatment of topics in the Journal of Social Issues. *Journal of Social Issues, 36(4)*, 98-108.
McGrath, J. E. (1984): *Groups: Interaction and performance.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
McGrath, J. E. (1990): Time matters in groups. En J. Galegher, R. E. Kraut y C. Egido (eds.), *Intellectual teamwork. Social and technological foundations of cooperative work*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
McGrath, J. E. (1991): Time, Interaction and Performance (TIP): A theory of groups. *Small Group Research, 22*, 147-174.
McGrath, J. E. (1993): Introduction. The JEMCO Workshop-description of a longitudinal study. *Small Group Research, 24*, 285-306.
McGrath, J. E., y Alternatt, T. W. (2001): Observation and analysis of group interaction over time: Some methodological and strategic choices. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group Processes* (pp. 497-524). Oxford, UK: Blackwell Publishers.
McGrath, J. E., y Argote, L. (2001): Group processes in organizational contexts. En M. A. Hogg y R. Scott Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.
McGrath, J. E., y Gruenfeld, D. H. (1993): Toward a dynamic and systemic theory of groups: An integration of six temporally enriched perspectives. En M. Chemers y R. Ayman (eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions*. Nueva York: Academic Press.
McGrath, J. E., y Holligshead, A. B. (1993): Putting the «G» back in GSS: Some theoretical issues about dynamic processes in groups with technological enhancements. En L. M. Jessup y J. E. Valacich (eds.), *Group support systems: New perspectives*. Nueva York: Macmillan.
McGrath, J. E., y Holligshead, A. B. (1994): *Group interacting with technology.* Nerbury Park, CA: Sage.
McGrath, J. E., y Kravitz, D. A. (1982): Group Research. *Annual Review of Psychology, 33,* 195-230.
McGrath, J. E., y O'Connor, K. M. (1996): Temporal issues in work groups. En M. A. West (ed.), *Handbook of group work psychology*. Chichester: John Wiley y Sons.

McGrath, J. E.; Berdahl, J. L., y Arrow, H. (1995): Traits, expectations, culture, and clout: The dynamics of diversity in work groups. En S. E. Jackson y M. M. Ruderman (eds.), *Diversity in work teams. Research paradigms for a changing workplace* (pp. 17-45). Washington, DC: American Psychological Association

McGregor, D. (1960): *The human side of enterprise.* Nueva York: McGraw-Hill.

McGuire, W. J. (1985): Attitude and attitude change. En G. Lindzey y E. Aronson (eds.), *Handbook of social psychology*. Nueva York: Random House.

McIntyre, R. M., y Salas, E. (1995): Measuring and managing for team performance: Emerging principles form complex environments. En R. A. Guzzo y E. Salas (eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations* (pp. 9-45). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

McKnight, A. J.; Langston, E. A.; Marques, P. R., y Tippetts, A. S. (1997): Estimating blood alcohol level from observable signs. *Accident-Analysis-and-Prevention, 29(2)*, 247-255.

McLeod, P. L. (1992): An assessment of the experimental literature on the electronic support of group work: Results of a meta-analysis. *Human Computer Interaction, 7(3),* 257-280.

McLeod, P. L. (1996): New communication technologies for group research: Toward an integrative framework. En R. Hirokawa y M. S. Poole (eds.), *Communication and group decision making* (2.ª ed., pp. 426-462). Thousand Oaks, CA: Sage.

McMahan, E. M.; Hoffman, K., y McGee, G. W. (1994): Physician-nurse relationships in clinical settings: A review and critique of the literature, 1966-1992. *Medical Care Review, 51*, 83-112.

McPherson, J. M. (1983): An ecology of affiliation. *American Sociological Review, 48*, 519-532.

Mead, G. H. (1909): Social psychology as the contrapart to physiological psychology. *Psychological Bulletin*, 6.

Mead, G. H. (1972): *Espíritu, persona y sociedad*. Madrid: Paidós (v.o., 1934).

Meichenbaum, D. (1994): Tratamiento de clientes con trastornos de estrés postraumático. *Revista de Psicoterapia, 17*, 5-85.

Meindl, J. R. (1990): On leadership: An alternative to the conventional wisdom. En B. A. Staw (ed.), *Research in Organizational Behavior.* Nueva York: JAI Press.

Meindl, J. R. (1993): Reinventing leadership: A radical social psychological approach. En J. K. Murnighan (ed.), *Social psychology in organizations* (pp. 89-118). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Meindl, J. R. (1995): The romance of leadership as a follower-centric theory: A social constructionist approach. *Leadership Quarterly, 6*, 329-341.

Meindl, J. R. (1998): The romance of leadership as a follower-centric theory: A social constructionist approach. En F. Dansereau y F. J. Yammarino (eds.), *Leadership: The multiple-level approaches* (pp. 285-298). Stanford: JAI Press.

Meindl, J. R.; Ehrlich, S. B., y Dukerich, J. M. (1985): The romance of leadership. *Administrative Science Quarterly, 30,* 78-102.

Melero, M. A., y Fernández, P. (1995): El aprendizaje entre iguales: El estado de la cuestión en Estados Unidos. En P. Fernández y M. A. Melero (eds.), *La interacción social en contextos educativos*. Madrid: Siglo XXI.

Meliá, J. L.; Rodrigo, M. F.; Sesé, A., y Sospedra, M. J. (1998): Crítica al enfoque metodológico tradicional para el estudio de la polarización grupal: acercamiento desde el análisis categórico de datos. *Revista de Psicología Social, 13*, 11-23.

Menarini, R., y Pontalti, C. (1994): Terapia grupoanalítica de familia con adolescentes. *Revista de Psicoterapia, 17*, 5-85.

Menneck, B. E.; Hoffer, J. A., y Wynne, B. E. (1992): The implications of group development and history for group support system theory and practice. *Small Group Research, 23(4)*, 524-572.

Merton, R. K. (1957): Social theory and social structure. Nueva York: Free Press.

Mesch, D. J.; Fargh, J. L., y Podsakoff, P. M. (1994): Effects of feedback sign on group goal setting, strategies, and performance. *Group and Organization Management, 19*, 309-333.

Messick, D. H., y Mackie, D. M. (1989): Intergroup relations. *Annual Review of Psychology, 40,* 45-81.
Michaelsen, L. K.;Watson, W. E., y Black, R. H. (1989): A realistic test of individual vs. group consensus decision making. *Journal of Applied Psychology, 74,* 834-839.
Migdal, M. J.; Hewstone, M., y Mullen, B. (1998): The effects of crossed categorization on intergroup evaluations: A meta-analysis. *British Journal of Social Psychology, 37*, 303-324.
Milgram, S. (1974): *Obediencia a la autoridad.* Bilbao: Desclée de Brouwer.
Militello, L. G.; Kyne, M. M.; Klein, G.; Getchell, K., y Thordsen, M. (1999): A synthesized model of team performance. *International Journal of Cognitive Ergonomics, 3(2)*, 131-158.
Miller, D. C. (1991): *Handbook of research design and social measurement*. Nuevabury Park, CA: Sage.
Miller, J. G. (1960): Information input overload and psychopathology. *American Journal of Psychiatry, 116*, 695-704.
Miller, N.; Urban, L. M., y Vanman, E. J. (1998): A theoretical analysis of crossed social categorization effects. En C. Sedikides, J. Schopler y Ch. A. Insko (eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior* (pp. 393-422). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Ass.
Miller, N. E. (1948): Theory and experiment relating psychoanalytic displacement to stimulus-response generalization. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 43,* 155-178.
Miller, N. E., y Dollard, J. (1941): *Social learning and imitation*. New Haven, Conn. Yale University.
Milliken, F. J., y Martins, L. L. (1996): Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review, 21,* 402-433.
Mills, T. M. (1967): *The sociology of small groups*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
Minami, H., y Tanaka, K. (1995): Social and environmental psychology. Transaction between physical space and group-dynamics processes. *Environment and Behavior, 27,* 43-55.
Miner, J. B. (1975): The uncertain future of the leadership concept. En J. G. Hunt y L. L. Larson (eds.), *Leadership frontiers*. Kent, OH: Kent State University Press.
Mintzberg, H. (1973): *La naturaleza del trabajo directivo.* Barcelona: Ariel, 1983.
Misumi, J., y Peterson, M. (1985): The performance maintenance theory of leadership: Review of a Japanese research program. *Administrative Science Quarterly, 30*, 198-223.
Mitchell, T. R.; Larson, J. R., y Green, S. G. (1977): Leader behavior, situational moderators and group performance: an attributional analysis. *Organizational Behavior and Human Performance, 18,* 254-268.
Mitchell, T. R., y Wood, R. E. (1980): Supervisor's responses to subordinate poor performance: A test of an attributional model. *Organizational Behavior and Human Performance, 25,* 123-138.
Mlicki, P. P. (1993): *«Us and them»: Effects of categorization and interdependence on differentation between categories and groups*. Tesis doctoral. Universidad de Utrecht, Utrecht, Holanda.
Moede, W. (1921): The comparative influence of majority and expert opinion. *American Journal of Psychology, 32,* 16-20.
Moghaddam, F. M. (1987): Psychologist in the three worlds: As refected by the crisis in social psychology and the more toward indigenous third-world psychology. *American Psychologist, 42,* 912-920.
Moghaddam, F. M. (1997): Change and continuity in organizations: Assessing intergroup relations. En Ch. S. Granrose y S. Oskamp (eds.), *Cross-Cultural work groups*. Thousand Oaks, CA: Sage.
Molero, F. (1990): ¿Se puede medir el liderazgo carismático? Comunicación presentada al III Congreso Nacional de Psicología Social. Santiago de Compostela, septiembre.
Moliner, M. (1987): *Diccionario de uso del español*. Madrid: Gredos.
Montalbán, F. M. (1998): Relaciones entre grupos: Una perspectiva psicosocial. En J. M. Canto (ed.), *Psicología de los grupos, estructura y proccesos* (pp. 199-218). Málaga: Aljibe.

Montalbán, F. M., y Gómez, L. (1995): Efectos de la discrepancia de estatus sobre el comportamiento intergrupal. *Revista de Psicología Social, 10(4),* 219-233.

Montoya (1961): *Utilización pedagógica de la sociometría*. Madrid: Rialp.

Moore, H. T. (1921): The comparative influence of majority and expert opinion. *American Journal of Psychology, 32*, 16-20.

Moore, P. J., y Gump, B. B. (1995): Information integration in juror decision making. *Journal of Applied Social Psychology, 25,* 2158-2179.

Moos, R. H., y Humphrey, B. (1973): *Group environment scale*. Form R. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Moos, R. H.; Insel, P. M., y Humphrey, B. (1974): *Preliminary manual for family environment scale, work environment scale and group environment scale*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Morales, J. F. (1981a): *La conducta social como intercambio*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Morales, J. F. (1981b): Conducta grupal y medio ambiente. En F. Jiménez Burillo (ed.), *Psicología y medio ambiente*. Madrid: MOPU-CEOTMA (Col. Monografía, 8).

Morales, J. F. (1985): El concepto de psicología social. *Boletín de Psicología, 6,* 81-104.

Morales, J. F. (1987a): El estudio de los grupos en el marco de la psicología social. En C. Huici (comp.), *Estructura y procesos de grupo* (vol. 1, pp. 25-65). Madrid: UNED.

Morales, J. F. (1987b): La teoría del intercambio social y del funcionalismo. En C. Huici (dir.), *Estructura y procesos de grupo*. Madrid: UNED.

Morales, J. F. (1987c): El liderazgo en los grupos. En C. Huici (dir.), *Estructura y procesos de grupo,* vol. 2. Madrid: UNED.

Morales, J. F. (1987d): La polarización grupal. En C. Huici (dir.), *Estructura y procesos de grupo,* vol. 2. Madrid: UNED.

Morales, J. F. (1990): Prólogo a la edición española. En J. C. Turner (ed.), *Redescubrir el grupo social.* Madrid: Morata.

Morales, J. F. (1993): Lewin y la psicología social. En A. Ferrándiz, C. Huici, E. Lafuente y J. F. Morales (coords.), *Kurt Lewin (1890-1947) una evaluación actual de su significación para la psicología*. Madrid: UNED (Aula Abierta, 71).

Morales, J. F. (1996): Innovación y tradición en el estudio de los grupos. En S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social* (pp. 22-23). Barcelona: Plural.

Morales, J. F. (1998): El estudio de la identidad en la psicología social. En D. Páez y S. Ayestarán (eds.), *Los desarrollos de la psicología social en España* (pp. 25-31). Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.

Morales, J. F. y colaboradores (coord.) (1994): *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill (2.ª ed., 1999).

Morales, J. F., y Moya, M. C. (1996): *Tratado de psicología social.* Procesos Básicos*,* vol. 1. Madrid: Síntesis.

Morales, J. F., y Yubero, S. (1999): *El grupo y sus conflictos*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Morales, J. F.; López, M., y Vega, L. (1992): Individualismo, colectivismo e identidad social. *Revista de Psicología Social*, monográfico, 49-72.

Morales, J. F.; Navas, M. S., y Molero, F. (1996): Estructura de grupo y liderazgo. En S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*. Barcelona: Plural.

Morales, J. F.; Páez, D.; Deschamps, J. C., y Worchel, S. (1996): *Identidad social: Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos.* Valencia: Promolibro.

Moreland, R. L. (1987): The formation of small groups. En C. Hendrick (ed.), *Group Processes.* Londres: SAGE Publications.

Moreland, R. L. (1996): Lewin's legacy for small-groups research. *Systems Practice, 9(1),* 7-26.

Moreland, R. L., y Levine, J. M. (1982): Socialization in small groups: Temporal changes in individual-group relations. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology.* Nueva York: Academic Press.

Moreland, R. L., y Levine, J. M. (1988): Group dynamics over time: Development and socialization in small groups. En J. E. McGrath (ed.), *The Social Psychology of Time: New Perspectives.* Newbury Park: Sage.

Moreland, R. L., y Levine, J. M. (1989): Newcomers and oldtimers in small groups. En P. B. Paulus (ed.), *Psychology of Group Influence.* Hillsdale, Nueva Jersey: Erlbaum.

Moreland, R. L., y Levine, J. M. (1992): The composition of small groups. En E. Lawler, B. Markovsky, C. Ridgeway y H. Walker (eds.), *Advances in Group Process,* vol. 9. Greenwich, CT: JAI Press.

Moreland, R. L.; Argote, L., y Krishnan, R. (1996): Socially shared cognition at work: Transactive memory and group performance. En J. L. Nye y M. Brower (eds.), *What so social about social cognition? Social cognition in small groups* (pp. 57-84). Newbury Park, CA: Sage.

Moreland, R. L.; Hogg, M. A., y Hains, S. C. (1994): Back to the future: Social psychological research on groups. *Journal of Experimental Social Psychology, 30,* 527-555.

Moreland, R. L.; Levine, J. M., y Cini, M. A. (1993): Group socialization: The role of commitment. En M. Hogg y D. Arams (eds.), *Group motivation: Social psychological perspectives* (pp. 105-129). Londres: Harvester Wheatsheaf.

Moreland, R. L.; Levine, J. M., y Wingert, M. L. (1996): Creating the ideal group: Composition effects at work. En E. Witte y J. H. Davis (eds.), *Understanding Group Behavior,* vol. 2: *Small Group Processes and Interpersonal Relations.* Mahwah, NJ: Lawrencw Erlbaum.

Moreno, J. L. (1934): *Who shall survive?* Washington, DC: Nervoues and Mental Diseases Publishing Co.

Moreno, J. L. (1960): *The international handbook of group psychotherapy*. Nueva York: Philosophical Library.

Moreno, J. L. (1972): *Psicodrama*. Buenos Aires: Ed. Hormé.

Morgan, B. B., y Bowers, C. A. (1995): Teamwork stress: Implications for team decision making. En R. A. Guzzo y E. Salas (eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations* (pp. 262-290). San Franciso: Jossey-Bass.

Morgan, B. B., Jr.; Salas E., y Glickman, A. (1994): An analysis of team evolution and maduration. *The Journal of General Psychology, 120,* 277-291.

Morgan, D. L. (1997): *Focus groups as qualitative research* (2.ª ed.). Newbury Park, CA: Sage (Sage University Series on Qualitative Research, vol. 16).

Morgan, D. L. (1998): *The focus group guidebook*. Thousands Oaks, CA: Sage.

Morgan, H., y Thomas, K. (1996): A psychodynamic perspective on group processes. En M. Wetherell (ed.), *Identities, Groups, and Social Issues.* Londres: Sage-The Open University.

Moritz, S. E., y Watson, C. B. (1998): Levels of analysis issues in group psychology: Using efficacy as an example of a multilevel model. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 2 (4)*, 285-298.

Morris, W. N.; Worchel, S.; Bois, J. L.; Pearson, J. A.; Rountree, C. A.; Samaha, G. M.; Wachtler, J., y Wright, S. L. (1976): Collective coping with stress: Group reactions to feat, anxiety, and ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology, 33*, 674-679.

Moscovici, S. (1961): *La psychoanalyse, son image et son public.* París: PUF.

Moscovici, S. (1973): *Introduction à la psychologie sociale*. París: Librairie Larousse.

Moscovici, S. (1976): *Psicología de las minorías activas.* Madrid: Morata, 1981.

Moscovici, S. (1980): Toward a theory of conversion behavior. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology.* Nueva York: Academic Press.

Moscovici, S. (1981): *Psicología de las minorías activas*. Madrid: Morata.

Moscovici, S. (1984): *Psicología social,* I. *Influencia y cambio de actitudes. Individuos y grupos.* Barcelona: Paidós.

Moscovici, S. (1985a): *La era de las multitudes. Un tratado histórico de la psicología de las masas.* México: FCE.

Moscovici, S. (1985b): Social influence and conformity. En G. Lindzey y E. Aronson (comps.), *Handbook of Social Psychology,* vol. 2. Nueva York: Random House.

Moscovici, S. (1986): *Psicología social.* Barcelona: Paidós.

Moscovici, S. (1992): Presentation. *Bulletin of Psychologie,* tomo XLV núm.. 405, 137-143.

Moscovici, S., y colaboradores (1972): Studies in group decision. II. Differences of position, differences of opinion and group polarization. *European Journal of Social Psychiatry, 2(4),* 385-398.

Moscovici, S., y Doise W. (1992): *Dissensions et consensus. Une théorie générale desde décisions collectives.* París: PUF.

Moscovici, S., y Mugny, G. (1987): *Psychologie de la conversion. Études sur l'influence inconscient.* Cousset (Suiza): DelVal.

Moscovici, S., y Paicheler, C. (1983): Minority or majority influences: Social change, compliance, and conversion. En H. H. Blumberg, A. P. Hare, V. Kent y M. Davies (eds.), *Small groups and social interaction* (vol. 1, pp. 215-224). Nueva York: Wiley.

Moscovici, S., y Personnaz, B. (1980): Studies in social influence. V: Minority influence and conversion behavior in a perceptual task. *Journal of Experimental Social Psychology, 16,* 270-282.

Moscovici, S., y Zavalloni, M. (1969): The group as a polarizer of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology, 12*, 125-135.

Moscovici, S.; Lage, E., y Naffrechoux (1969): Influence of a consistent minority on the responses of a majority in a color perception task. *Sociometry, 32,* 365-380.

Moscovici, S.; Mugny, G., y Pérez, J. A. (1991): *La influencia social inconsciente.* Barcelona: Anthropos.

Moscovici, S.; Mugny, G., y Van Avermaet, E. (1985): *Perspectives on minority influence.* Cambridge: Cambridge University Press.

Moster, K. M. (1987): The escalation of commitment in decision-making groups: The effects of attributions for failure and public approval. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering, 58(3-B),* 1596.

Mowday, R. T., y Sutton, R. I. (1993): Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts. *Annual Review of Psychology, 44*, 195-229.

Moxnes, P. (1999): Understanding roles: A psychodynamic model for role differentiation in groups. *Group-Dynamics, 3(2),* 99-113.

Mucchi-Faina, A. (1994): Minority influence: The effects of social status of an inclusive versus exclusive group. *European Journal of Social Psychology, 24,* 679-692.

Muchinsky, P. M. (1994): *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología industrial y organizacional*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Mugny, G. (1981): *El poder de las minorías.* Barcelona: Anthropos.

Mugny, G., y Pérez, J. A. (1986): *Le déni et la raison*. Cousset (Suiza): DelVal

Mugny, G., y Pérez, J. A. (1988): *Psicología social del desarrollo cognitivo.* Barcelona: Anthropos.

Mugny, G.; Butera, F.; Sánchez-Mazas, M., y Pérez, J. A. (1995): Judgments in conflict: The conflict elaboration theory of social influence. En B. Boothe, R. Hirsig, A. Helminger, B. Meier y R. Vokart (eds.), *Perception-evaluation-interpretation* (pp. 160-168). Gotinga: Hogrefe and Huber.

Mugny, G.; Pérez, J. A.; Kaiser, C., y Papastamou, S. (1984): Influence minoritaire et relations entre groupes: L'importance du contenu du mesage et des styles de comportament. *Revue Suisse de Psychologie, 43*, 331-351.

Mullen, B. (1983): Operationalizing the effect of the group on the individual: A self-attention perspective. *Journal of Experimental Social Psychology, 19,* 295-322.

Mullen, B. (1985): Strength and immediacy of sources: A meta-analytic evaluation of the forgotten elements of social impact theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 48*, 1458-1466.

Mullen, B. (1986): Atrocity as a function of lynch mob composition:A self-attention perspective. *Personality and social psychology bulletin, 12*, 187-197.

Mullen, B. (1991): Group composition, salience, and cognitive representations: The phenomenology of being in a group. *Journal of Experimental Psychology, 27,* 297-323.
Mullen, B., y Cooper, C. (1994): The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin, 115,* 210-227.
Mullen, B., y Goethals, G. R. (1987): *Theories of Group Behavior.* Nueva York: Spring-Verlag.
Mullen, B.; Brown, R., y Smith, C. (1992): Ingroup bias as a function of salience, relevance, and status: An integration. *European Journal of Social Psychology, 22*, 103-122.
Mullen, B.; Cooper, C.; Cox, P.; Fraser, Ch.; Hu, L. T.; Meisler, A.; Smith, C., y Symons, C. (1991): Boundaries around group interaction: A meta-analytic integration of the effects of group size. *The Journal of Social Psychology, 13*, 271-283.
Mullen, B.; Rozell, D., y Johnson, C. (1994): The phenomenology of being in a group. Complexity approaches to operationalizing cognitive representation. En J. L. Nye y A. M. Brower (eds.), *What's Social About Social Cognition? Research on Socially Shared Cognition in Small Groups.* Thousand Oaks, CA: Sage.
Mullin, B. A., y Hogg, M. A. (1998): Dimensions of subjective uncertainty in social identification and minimal intergroup discrimination. *British Journal of Social Psychology, 37,* 345-365.
Mullin, B. A., y Hogg, M. A. (1999): Motivations for group membership: The role of subjective importance and uncertainty reduction. *Basic and Applied Social Psychology, 21(2)*, 91-102.
Mulvey, P. W.; Bowes-Sperry, L., y Klein, H. (1998): The effects of perceived loafing and defensive impression management on group effectiveness. *Small Group Research, 29(3)*, 394-415.
Mulvey, P. W., y Klein, H. (1998): The impact of perceived loafing and collective efficacy in group goal processes and group performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 74(1),* 62-87.
Mummendey, A.; Kessler, T.; Klink, A., y Mielke, R. (1999): Strategies to cope with negative social identity: predictions by social identity theory and relative deprivation theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 76,* 229-245.
Mummendey, A.; Simon, B.; Dietze, C.; Grunert, M.; Haeger, G.; Kessler, S.; Lettgen, S., y Schaferhoff, S. (1992): Categorization is not enough: intergroup discrimination in negative outcome allocations. *Journal of Experimental Social Psychology, 28*, 125-144.
Munduate, L., y Martínez, J. M. (1998): *Conflicto y negociación*. Madrid: Pirámide.
Munemori, J., y Nagasawa, Y. (1996): GUNGEN: Groupware for a new idea generation support system. *Information and Software Technology, 38*, 213-220.
Munné, F. (1980): La escuela de Ginebra de psicología social experimental. Prólogo. En W. Doise, J. C. Deschamps y G. Mugny, *Psicología social experimental. Autonomía, diferenciación e integración*. Barcelona: Hispano Europea.
Munné, F. (1986): *La construcción de la psicología social como ciencia teórica.* Barcelona: Alamex.
Munné, F. (1989): *Entre el individuo y la sociedad.* Barcelona: PPU.
Munné, F. (1998): La crítica epistemológica en la psicología social del traspaso de siglo. En D. Páez y S. Ayestarán (eds.), *Los desarrollos de la psicología social en España* (pp. 19-24). Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.
Munné, F. (1999): Constructivismo, construccionismo y complejidad: la debilidad de la crítica en la psicología construccional. *Revista de Psicología Social, 14, 2-3*, 131-144.
Murchison, C. (ed.) (1935): *Handbook of social psychology*. Worcester, Mass.: Clark Univ. Press.
Murillo, F., y Jiménez Blanco, J. (1958): *La conciencia de grupo en los escolares de la Universidad de Valencia*. Madrid: Instituto Balmes de Sociología, C. S. I. C.
Myers, D. (1978): Polarizing effects of social comparison. *Journal of Experimental Social Psychology, 14,* 554-563.
Myers, D. G. (1992): *Psychology*. Nueva York: Worth.
Myers, D. G. (2000): *Psicología social* (6.ª ed.). Colombia: McGraw-Hill.
Myers, D. G., y Lamm, H. (1976): The group polarization phenomenon. *Pyschological Bulletin, 83(4)*, 602-27.

Myrdal, G. (1944): *An american dilemma*. Nueva York: Harper.

Napier, R. W., y Gershenfeld, M. K. (1987): *Grupos: teoría y experiencia*. México: Trillas.

Naylor, J. C.; Pritchard, R. D., e Ilgen, D. R. (1980): *A theory of behavior in organizations*. Academic Press: Nueva York.

Nemeth, C., y Wachtler, J. (1973): Consistency and modification of judgments. *Journal of Experimental Social Psychology, 9*, 65-79.

Nemeth, Ch., y Owens, P. (1996): Making work groups more effective: The value of minority dissent. En M. A. West (ed.), *Handbook of work group psychology*. Ontario, Canadá: John Wiley.

Neubert, M. J. (1999): Too much of a good thing or the more the merrier? Exploring the dispersion and gender composition of informal leadership in manufacturing teams. *Small Group Research, 30(5)*, 635-646.

Neuman, G. A., y Wright, J. (1999): Team effectiveness: Beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology, 84(3),* 376-389.

Neuman, G. A.; Edwards, J. E., y Raju, N. S. (1989): Organizational development interventions: A meta-analysis of their effects on satisfactions and other attitudes. *Personnel Psychology, 42,* 461-489.

Newcomb, T. M. (1943): *Personality and social change*. Nueva York: Dryden.

Newcomb, T. M. (1950): *Manual de psicología social.* Buenos Aires: Eudeba, 1964.

Newcomb, T. M. (1953): An approach to the study of communicative acts. *Psychological Review, 60(6)*, 393-404.

Newcomb, T. M. (1953): Social psychology and small group processes. *Annual Review Psychology, 4,* 188-214.

Newcomb, T. M. (1956): The prediction of interpersonal attraction. *American Psychologist, 11*, 575-586.

Newcomb, T. M. (1965): Attitude development as a function of reference groups: The Bennington study. En H. Prohansky y B. Seidemberg (eds.), *Basic studies in social psychology*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

Newman, J. A., y Lovell, M. (1993): A description of a supervisory group for group counselors. *Counselor Education and Supervision, 33, 1*, 22-31.

Nezlek, J. B., y Zyzniewski, L. E. (1998): Using hierarchical linear modeling to analyze grouped data. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 2(4)*, 313-320.

Nielsen, M. E., y Miller, Ch. E. (1997): The transmission of norms regarding group decision rules. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23(5),* 516-525.

Nkomo, S. M., y Cox, T., Jr. (1996): Diverse identities in organizations. En S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 338-356). Londres: Sage.

Norenzayan, A., Choi, I., y Nisbett, R. E. (1999): Eastern and western perceptions of causality for social behavior: Lay theories about personalities and situations. En D. A. Prentice y D. T. Miller (eds.), *Cultural divides: Understanding and overcoming group conflict* (pp. 239-272). Nueva York: Russell Sage Foundation.

Nosko, A., y Wallace, R. (1997): Female/male co-leadership in groups. *Social Work with Groups*, *20(2),* 3-16.

Nylen, D.; Mitchell, J. R., y Stout, A. (1967): *Handbook of staff development and human relations training.* Materials developed for use in Africa, Copenhage.

O'Connor, G. (1980): Small groups: A general system model. *Small Group Behavior, 11, 2,* 145-174.

O'Connor, J., y McDermott, Y. (1998): *Introducción al pensamiento sistémico*. Barcelona: Ediciones Urano.

O'Leary-Kelly, A. M.; Martocchio, J. J., y Frink, D. D. (1994): A review of the influence of group goals on group performance. *Academy of Management Journal, 37,* 1285-1301.

O'Neil, H. F.; Baker, E. L., y Kazlauskas, E. J. (1992): Assessment of team performance. En R. W. Swezey y E. Salas (eds.), *Teams: Their training and performance* (pp. 153-176). Norwood, NJ: Ablex.

Oaker, G., y Brown, R. J. (1986): Intergroup relations in a hospital setting: A further test of social identity theory. *Human Relations, 39,* 767-778.

Oakes, P.; Haslam, S. A., y Turner, J. C. (1996): Un análisis de la prototipicidad desde la perspectiva de la categorización del yo. En J. F. Morales, D. Páez, J. C. Deschamps y S. Worchel (eds.), *Identidad social: Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos* (pp. 111-141). Valencia: Promolibro.

Oakes, P. J., y Turner, J. C. (1980): Social categorization and intergroup bias: Does intergroup discrimination make social identity more positive? *European Journal of Social Psychology, 10*, 295-301.

Oakes, P. J.; Haslam, A., y Turner, J. C. (1994): *Stereotyping and social reality*. Oxford: Basil Blackwell.

Oakes, P. J.; Haslam, S. A., y Reynolds, K. J. (1999): Social categorization and social context: Is stereotype change a matter of information or of meaning? En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 55-79). Oxford: Blackwell Publishers.

Oceja, L. V., y Fernández Dols, J. M. (1992): El reconocimiento de la norma perversa y sus consecuencias en los juicios de las personas. *Revista de Psicología Social, 7(2)*, 227-240.

Olson, W. C., y Cunningham, E. M. (1934): Time-sampling techniques. *Child Development, 5,* 41-58.

Olza, M. (1996): Trabajo social con grupos. En J. F. Morales y M. Olza (eds.), *Psicología social y trabajo social*. Madrid: McGraw-Hill.

Operario, D., y Fiske, S. T. (1999): Integrating social identity and social cognition: A framework for bridging diverse perspectives. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 26-54). Oxford: Blackwell Publishers.

Opp, K. D. (1982): The evolutionary emergence of norms. *British Journal of Social Psychology, 21,* 139-149.

Ortega y Gasset, J. (1930/1982): *La rebelión de las masas.* México: Espasa-Calpe.

Oswald, H. (1992): Negotiations of norms and sanctions among children. *Sociological Studies of Child Development, 5*, 99-114.

Ouwerkerk, J. W.; Ellemers, N., y De Gilder, D. (1999): Group commitment and individual effort in experimental and organizational contexts. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 184-204). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Ovejero, A. (1987): Procesos de influencia social: de los factores cognitivos al contexto social. *Revista de Psicología, Universitas Tarraconensis*, IX (1) y (2), 13-20 y 203-214.

Ovejero, A. (1988): *La psicología social: Una disciplina en busca de su identidad.* Oviedo: Servicio de Publicaciones.

Ovejero, A. (1996): Psicología social de la educación. En J. L. Álvaro, A. Garrido y J. R. Torregrosa (eds.), *Psicología social aplicada* (pp. 317-350). Madrid: McGraw-Hill.

Ovejero, A. (1997): *El individuo en la masa. Psicología del comportamiento colectivo*. Oviedo: Ediciones. Nobel.

Páez, D.; Marqués, J., e Insúa, P. (1994): Cognición social. En J. F. Morales y colaboradores (eds.), *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill.

Páez, D.; Marqués, J., e Insúa, P. (1996): El estudio científico de los grupos: representaciones prototípicas de la variabilidad de los grupos: el estudio de datos grupales dependientes e investigaciones de procesos colectivos y grupales. En S. Ayestarán (ed.), *El grupo como construcción social*. Barcelona: Plural.

Páez, D.; Valencia, J., y Echebarría, A. (1992): El papel de la metodología en la psicología social. En M. Clemente (ed.), *Psicología social: métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Pirámide.

Páez, D.; Valencia, J.; Morales, J. F., y Ursúa, N. (1992): Teoría, metateoría y problemas metodológicos en psicología social. En D. Páez, J. Valencia, J. F. Morales, B. Sarabia y N. Ursúa, *Teoría y método en psicología social.* Barcelona: Anthropos.

Paicheler, G. (1988): *The psychology of social influence*. Cambridge: Cambridge University Press.

Palmer, A. (1988): La toma de decisión en jurados en el contexto de la investigación sobre tareas de rendimiento en grupo. En A. Palmer (ed.), *El jurado y la psicología social*. Barcelona: PPU.

Papastamou, S., y Mugny, G. (1990): Synchronic consistency and psychologization in minority influence. *European Journal of Social Psychology,12,* 327-331.

Park, B., y Rothbart, M. (1982): Perception of out-group homogeneity and levels social categorization: memory for the subordinate attributes of in-group and out-group members. *Journal of Personality and Social Psychology, 42,* 1051-1068.

Park, R. (ed.) (1939): *An outline of the principles of sociology*. Nueva York: Barnes & Noble.

Parker, I. (1992): *Discourse Dynamic: Critical analysis for social and individual psychology.* Londres: Routledge.

Parker, I. (1997): Group identity and individuality in times of crisis: Psychoanalitic reflections on social psychological knowledge. *Human Relations, 50*, 183-196.

Parks, R. D., y Sanna, L. J. (1999): *Group performance and interaction*. Boulder, CO: Westview Press.

Parsons, T. (1937): *The structure of social action*. Nueva York: McGraw-Hill.

Parsons, T. (1961): An outline of the social system. En T. Parsons y colaboradores (eds.), *Theories of Society* (pp. 30-79). Nueva York: Free Press

Parsons, T. (1969): *Politics and Social Structure.* Nueva York: The Free Press.

Parten, M. B. (1932): Social participation among preschool children. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 27,* 243-269.

Pascual Pacheco, R. (1987): *Liderazgo y participación: Mitos y realidades*. Bilbao: Deusto.

Paul, P. de (1995): *El tribunal del jurado desde la psicología social*. Madrid: Siglo XXI.

Paulus, P. B., y Nagar, D. (1989): Environmental influences on groups. En P. B. Paulus (ed.), *Psychology of Group Influence* (2.ª ed.). Hilldsdale: Lawrence Erlbaum Ass.

Pearson, C. A. L. (1992): Autonomous workgroups: An evaluation at an industrial site. *Human Relations, 45*, 905-936.

Peiró, J. M. (1986): *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.

Peiró, J. M. (1992): *Psicología de la organización*. Madrid: UNED, 1983.

Peiró, J. M. (1993): *Desencadenantes del estrés laboral.* Madrid: Eudema.

Peiró, J. M.; Luque, O.; Meliá, J. L., y Los Certales, F. (1990): *El estrés de enseñar*. Sevilla: Alfar.

Peiró, J. M.; Prieto, F.; Zornoza, A., y Ripoll, P. (1999): El conflicto y su gestión en el trabajo en equipo mediado por nuevas tecnologías de la información. En J. F. Morales y S. Yubero (coordinadores), *El grupo y sus conflictos* (pp. 47-100). Cuenca: Eds. de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Pelled, L. H.; Eisenhardt, K. M.; Xin, K. R. (1999): Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance. *Administrative Science Quarterly, 44(1)*, 1-28.

Pells, R. H. (1985): The liberal mind in a conservative age: American intellectuals in the 1940s and 1950s. Nueva York: Harper and Row.

Pendell, S. D. (1990): Deviance and conflict in small group decision making: An exploratory study. *Small Group Research, 21,* 393-403.

Pennington, D. F.; Harari, F., y Bass, B. M. (1958): Some effects of decision and discussion on coalescence, change and effectiveness. *Journal Applied Psychology, 42,* 404-408.

Penrod, S., y Hastie, R. (1979): Models of jury decision making: A critical review. *Psychological Bulletin, 86*, 462-92.

Penrod, S., y Heuer, L. (1998): Improving group performance. The case of jury. En R. S. Tindale, L. Heath, J. Edwards, E. J. Posavac, F. B. Bryant, Y. Suares-Balcázar, E. Henderson-King y J. Myers (eds.), *Theory and Research on Small Groups*. Nueva York: Plenum Press.

Pérez, J. A.; Moscovici. S., y Mugny, G. (1991): Top down and bottom up methods of attitude change. *Revue Suisse de Psychologie.*

Pérez, J. A. (1994): La influencia social. En J. F. Morales (coord.), *Psicología social* (pp. 625-653). Madrid: McGraw-Hill.

Pérez, J. A., y Mugny, G. (1987): Paradoxical effects of categorization in minority influence: When being an outgroup is an advantage. *European Journal of Social Psychology, 17*, 157-169.

Pérez, J. A., y Mugny, G. (1988): *Psicología de la influencia social.* Valencia: Promolibro.

Pérez, J. A., y Mugny, G. (1991): Discriminación y conversión en la influencia minoritaria: el modelo de la disociación. *Anthropos,* suplemento, 27, 112-120.

Pérez, J. A., y Mugny, G. (1993): *Influences sociales. La théorie de l'élaboration du conflict.* París: Delachaux et Niestle.

Pérez, J. A., y Mugny, G. (1996): Categorización e influencia social. En J. F. Morales, D. Páez, J. C. Deschamps y S. Worchel (eds.), *Indentidad social: Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos.* Valencia: Promolibro

Pérez, J. A., y Mugny, G. (1998): Articulación de enfoques de la influencia social mediante la teoría de la elaboración del conflicto. En D. Páez y S. Ayestarán (eds.), *Los desarrollos de la psicología social en España* (pp. 69-78). Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.

Perles, F.; Canto Ortiz, J. M., y San Martín, J. E. (2000): Aspectos ideológicos de la actitud hacia el jurado popular. *Boletín de Psicología, 66,* 69-82.

Pessin, J. (1933): The comparative effects of social and mechanical stimulation on memorizing. *American Journal of Psychology, 45*, 263-270.

Pessin, J., y Husband, R. W. (1933): Effects of social stimulation on human maze learning. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 28,* 148-154.

Peters, L. H.; Hartke, D. D., y Pohlmann, J. T. (1985): Fiedler's contingency theory of leadership: An application of the meta-analysis procedures of Schmidt and Hunter. *Psychological Bulletin, 97*, 274-285.

Peterson, E.; Mitchell, T. R.; Thompson, L., y Burr, R. (2000): Collective efficacy and aspects of shared mental models as predictors of performance over time in work groups. *Group Processes and Intergroup Relations, 3(3)*, 296-316.

Peterson, W. A., y Gist, N. P. (1951): Rumor and Public Opinion. *American Journal of Sociology, 57*, 159-167.

Pettigrew, T. F. (1998): Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology, 49*, 65-85.

Phillips, J. S. (1984): The accuracy of leadership ratings: A cognitive categorization perspective. *Organizational Behavior and Human Performance, 33*, 125-138.

Pilkington, C. J.; Tesser, A., y Stephens, D. (1991): Complementarity in romantic relationships: A self evaluation maintenance perspective. *Journal of Social and Personal Relationships, 8*, 481-504.

Pillai, R., y Meindl, J. R. (1991): The impact of a performance crisis on attributions of charismatic leadership: A preliminary study. *Best paper proceedings of the 1991 eastern academy of management meetings,* Hartford, C, mayo.

Pinillos, J. L. (1963): Aspectos psicodiagnósticos de la dinámica de grupo. *Revista de Psicología General y Aplicada, 18,* 700-703.

Podsakoff, P. M.; Niehoff, B. P.; MacKenzie, S. B., y Williams, M. L. (1993): Do substitutes for leadership really substitute for leadership? An empirical examination of Kerr and Jermier's situational leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 54*, 1-44.

Pollack, B. N. (1998): Hierarchical linear modeling and the «unit of analysis» problem: A solution for analyzing responses of intact group members. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 2(4),* 299-312

Pontecorvo, C. (1993): Social interaction in the acquisition of knowledge. *Educational Psychology Review, 5*, 293-310.

Poole, M. S., y Doelger, J. A. (1986): Developmental processes in group decision-making. En R. Y. Hirokawa y M. S. Poole (eds.), *Communication and group decision-making* (pp. 35-61). Beverly Hills, CA: Sage

Porras, J. L., y Robertson, P. J. (1992): Organizational development: Theory, practice and research. En M. Dunneette y L. M. Hough (eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (vol. 3, 2.ª ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Postmes, T., y Spears, R. (1998): Deindividuation and anti-normative behaviour: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 123,* 238-259.

Postmes, T.; Spears, R., y Lea, M. (1998): Breaching or building social boundaries? SIDE-effects of computer-mediated communication. *Communication Research, 25*, 689-715.

Postmes, T.; Spears, R., y Lea, M. (1999): Social identity, normative content, and «deindividuation» in computer-mediated groups. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 164-183): Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Potter, J., y Wetherel, M. (1987): *Discourse and social psychology: Beyond attitudes and behavior.* Beverly Hills, CA: Sage.

Powell, G. N. (1990): One more time: Do female and male managers differ? *Academic of Management Executive, 4,* 68-75.

Poyatos, F. (1994): *La comunicación no verbal.* (3 vols.). Barcelona: Istmo.

Pratt, J. H. (1908): The results obtained in the treatment of pulmonary tuberculosis by the class method. *British Medical Journal, 2*, 1070-1071.

Pratt, J. H. (1922): The principles of class treatment and their application to various chronic diseases. *Hospital Social Service, 6*, 401-411.

Pratt, M. G. (1998): To be or not to be? Central questions in organizational identification. En D. Whetten y P. Godfrey (eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 171-208). Thousand Oaks, CA: Sage.

Pratto, F.; Sidanius, J.; Stallworth, L. M., y Malle, B. F. (1994): Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 741-763.

Predvechni, G. P.; Ron, I. S.; Platanov, K. K., y colaboradores (1985): *Psicología social*. Argentina: Cartago. (1.ª ed., 1977).

Prentice, D. A.; Miller, D. T., y Lightdale, J. R. (1994): Asymmetries in attachments to groups and their members: Distinguishing between common-identity and common-bond groups. *Personality and Social Psychology Bulletin, 20,* 484-493.

Prentice-Dunn, S., y Rogers, R. W. (1989): Deindividuation and the self-regulation of behavior. En P. B. Paulus (ed.), *The psychology of group influence* (2.ª ed.). Cambridge: Cambridge University Press.

Prince, C., y Salas, E. (1993): Training and research for teamwork in the military aircrew. En E. L. Wiener, B. G. Kanki y R. L. Helmreich (eds.), *Cockpit resource management*. Orlando, FL: Academic Press.

Prince, C.; Chidester, T. R.; Bowers, C. A., y Cannon-Bowers, J. A. (1992): Aircrew coordination. Achieving teamwork in the cockpit. En R. Swezey y E. Salas (eds.), *Teams: Their training and performance*. Norwood, NJ: Ablex.

Pritchard, R. D. (1992): Organizational productivity. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (vol. 3, 2.ª ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Proshansky, H., y Seidenberg, B. (1973): *Estudios básicos de psicología social*. Madrid: Tecnos.

Proshansky, H. M. (1976): Comment on environmental and social psychology. *Personality and Social Pyschological Bulletin,2*, 359-363.

Proshansky, H. M. (1981): Uses and abuses of theory in applied researcch. En L. Bickman (ed.), *Applied social psychology annual* (vol. 2, pp. 97-135). Beverly Hills, CA: Sage.

Pruitt, D. G. (1998): Social conflict. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology* (vol. 2, 4.ª ed.). Nueva York: McGraw-Hill.

Quattrone, G. A. (1986): On the perception of a group's variability. En S. Worchel y W. G. Austin (editores), *Psychology of intergroup relations* (pp. 25-48). Chicago: Nelson-Hall.

Quijano de Arana, S. D. de (1993): *La psicología social de las organizaciones: fundamentos.* Barcelona: PPU.
Rabbie, J. M. (1987): Armed conflicts: Toward a behavioral interaction model. En J. von Wright, K. Helkama y A. M. Pirtilla-Backman (eds.), *European psychologists for peace. Proceedings of the Congress in Helsinki, 1986*.
Rabbie, J. M. (1991): Determinants of instrumental intra-group cooperation. En R. A. Hinde y J. Groebel (eds.), *Cooperation and Prosocial Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
Rabbie, J. M. (1993): A behavioral interaction model: Towards an integrative framework for studying intra and intergroup behavior. En K. S. Larsen (ed.), *Conflict and Social Psychology.* Londres: Sage.
Rabbie, J. M., y Horwitz, M. (1969): Arousal of ingroup-outgroup bias by a chance win or loss. *Journal of Personality and Social Psychology, 13*, 269-277.
Rabbie, J. M., y Horwitz, M. (1988): Categories versus groups as explanatory concepts in intergroup relations. *European Journal of Social Psychology, 18*, 117-123.
Rabbie, J. M., y Lodewijkx, H. (1985): The enhancement of competition and aggression in individuals and groups. En F. L. Denmark (ed.), *Social/ecological psychology and the psychology of women* (pp. 177-187). Amsterdam: North-Holland.
Rabbie, J. M., y Lodewijkx, H. F. M. (1994): Conflict and aggression: An individual-group continuum. En B. Markovski, K. Heimer y J. O'Brien (eds.), *Advances in group processes* (vol. 11, pp. 139-174). Greenwich, CT: JAI.
Rabbie, J. M., y Lodewijkx, H. F. M. (1996): A Behavioral Interaction Model. Toward an Integrative Theoretical framework for Studying Intra and Intergroup Dynamics. En E. Wytte, J. H. Davis, *Understanding group behaviour. Small group processes and interpersonal relations,* vol. 2, 147-187. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
Rabbie, J. M., y Wilkens, G. (1971): Intergroup competition and its effect on intragroup and intergroup relations. *European Journal of Social Psychology, 1*, 215-234.
Rabbie, J. M.; Benoist, F.; Oosterbaan, H., y Visser, L. (1974): Differential power and effects of expected competitive and cooperative intergroup interaction on intragroup and outgroup attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology, 30*, 46-56.
Rabbie, J. M.; Schot, J. C., y Visser, L. (1989): Social identity theory: A conceptual and empirical critique from the perspective of a behavioral interaction model. *European Journal of Social Psychology, 19*, 171-202.
Ramírez de la Fe, M. C.; Rodríguez Pérez, A., y Rodríguez González, A (2000): Análisis teórico y metodológico de las primeras investigaciones sobre la categorización cruzada: Una réplica de Brown y Turner (1979). En D. Caballero, M. T. Méndez y J. Pastor (eds.), *La mirada psicosociológica: Grupos, procesos, lenguajes y culturas* (pp. 253-258). Madrid: Biblioteca Nueva.
Ramírez Dorado, S. (1992): *Hacia una psicología social del nacionalismo.* Madrid: Universidad Complutense.
Raven, B. M., y Rubin, J. Z. (1976): Psicología social: Las personas en grupos. México: Compañía Editorial Continental, 1981.
Reeves, R. A.; Capasso, C., y Hendrick, A. (1978): Bibliography of journal articles in personality and social psychology, 1978. *PSPB, 5*, 410-428.
Reich, J. W. (1981): An historical analysis of the field. *Applied social psychology annual, 2*, 45-70.
Reicher, S. (1989): La influencia social en la masa: efectos actitudinales y conductuales de la desindividuación en condiciones de alta y baja saliencia. En J. F. Morales y C. Huici (eds.), *Lecturas de psicología social*. Madrid: UNED.
Reicher, S. (1990): Conducta de masa como acción social. En J. C. Turner, *Redescubrir el grupo social* (pp. 235-274). Madrid: Morata.
Reicher, S. (2001): The psychology of crowd dynamics. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group Processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Reicher, S.; Spears, R., y Postmes, T. (1995): A social identity model of deindividuation phenomena. *European Review of Social Psychology, 6,* 161-198.

Reicher, S., y Sani, F. (1998): Introducing SAGA: Structural analysis of group arguments. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 2(4)*, 267-284.

Reid, F. J. M.; Malinek, V.; Stott, C. J. T., y Evans, J. St. B. T. (1996): The messaging threshold in omputer-mediated communication. *Ergonomics, 39,* 1017-1037.

Reis, H. T., y Stiller, J. (1992): Publication trends in JPSP. A three-decade review. *Personality and Social Psychology Bulletin, 18*, 465-472.

Rentsch, J. R. (1990): Climate and culture: Interaction and qualitative differences in organizational meanings. *Journal of Applied Psychology, 75*, 668-681.

Ridgeway, C. L. (1982): Status in group: The importance of motivation. *American Sociological Review, 46,* 333-347.

Ridgeway, C. L., y Diekema, D. (1989): Dominance and collective hierarchy formation in male and female task groups. *American Sociological Review, 54,* 79-92.

Ridgeway, C. L., y Johnson, C. (1990): What is the relationship between socioemotional behavior and status in task groups? *American Journal of Sociology, 95*, 1189-1212.

Rieckens, H. W. (1960): Social psychology and group processes. *Annual Review of Psychology, 11*, 479-510.

Rijsman, J. B. (1990): How european is social psychology in Europe? En P. J. Drenth, J. A. Sergeant y R. J. Takens (eds.), *European Perspectives in Psychology,* vol. 3. Nueva York: John Wiley Sons.

Rijsman, J. B. (1997): Social diversity: A social psychological analysis and some implications for groups and organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 6,* 139-152.

Ringelmann, M. (1913): Recherches sur les moteurs animés: Travail de l'homme. *Annales de l'Institut National Agronomique, 12*, 1-40.

Riordan, C. M., y Shore, L. M. (1997): Demographic diversity and employee attitudes: An empirical examination of relational demography within work units. *Journal of Applied Psychology, 82*, 342-358.

Riordan, C. M., y Weatherly, E. (1999): Defining and measuring employees' identification with their work groups. *Educational and Psychological Measurement, 59(2)*, 310-324.

Rivière, A. (1987): El concepto de conciencia en Vigotsky y el origen de la psicología histórico-cultural. En M. Siguán (coord.), *Actualidad de Lev S. Vigotsky* (pp. 128-135). Barcelona: Anthropos.

Robbins, S. M., y Coulter, M. (2000): *Management*. NJ: Prentice Hall

Robbins, S. P. (1987): *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Robinson, M. (1984): *Groups*. Chichester: Wiley

Robinson, W. P. (ed.) (1996): *Social groups and identities. Developing the legacy of Henry Tajfel*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

Roby, R. B.; Nicol, E. H., y Farrell, F. M. (1963): Group problem solving under two types exclusive structures. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*, 550-556.

Roda, R. (1999): La estructura del grupo: estatus, rol, normas y cohesión. En F. Gil, C. M. Alcover y colaboradores (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos*. Madrid: Pirámide.

Rodrigues, A., y Levine, R. (eds.) (1999): *Reflections on 100 years of experimental social psychology.* Nueva York: Basic Books.

Rodríguez González, A. (1996): Psicología social de los prejuicios. En J. L. Álvaro, A. Garrido, J. R. Torregrosa (coord.), *Psicología social aplicada* (pp. 295-315). Madrid: McGraw-Hill.

Rodríguez González, A. (2000): Identidad propia, identidad ajena, factores de conflicto. En D. Caballero, M. T. Méndez y J. Pastor (eds.), *La mirada psicosociológica: Grupos, procesos, lenguajes y culturas* (pp. 769-773). Madrid: Biblioteca Nueva.

Rodríguez Mazo, F. (1999): La investigación en psicología de los grupos. En F. Gil y C. M. Alcover (eds.), *Introducción a la psicología de los grupos* (pp. 417-446). Madrid: Pirámide.

Rodríguez, A. (1993): La imagen del ser humano en la psicología social. *Psicothema, 5* (suplemento), 65-77.

Rodríguez-Marín, J.; Pastor, M. A., y López-Roig, S. (1993): Afrontamiento, apoyo social, calidad de vida y enfermedad. *Psicothema, 5* (sup.), 349-372.

Roethlisberger, F. (1941): *Management and morale*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Roethlisberger, F., y Dickson, W. (1939): *Management and the worker*. Boston: Harvard University Press.

Rogers, C. (1976): *Grupos de encuentro*. Buenos Aires: Amorrortu.

Rogers, C. (1980): *A way of being*. Boston: Houghton Mifflin.

Rommetveit, R. (1965): *Social norms and values*. Minneápolis: University of Minnesota Press.

Rosch, E. (1978): Principles of categorization. En R. Rosch y B. B. Lloyd (eds.), *Cognition and Categorization* (pp. 28-49). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Rosenbaum, Martin L., y Roback, H. B. (1992): Psychotherapy in groups. En D. Freedheim (ed.), *History of psychotherapy*. Washington: American Psychological Association.

Rosenberg, M., y Turner, R. H. (1981): *Social Psychology.* Nueva York: Basic.

Rosnow, R. (1980): Psychology or rumor reconsidered. *Psychological Bulletin, 87*, 578-591.

Ross, E. A. (1908): *Social psychology: An outline and source book*. Nueva York: Macmillan.

Ross, L., y Nisbett, R. E. (1991): *The person and the situation: Perspective of social psychology*. Nueva York: McGraw-Hill.

Ross, S. M., y Offermann, L. R. (1997): Transformational leaders: Measurement of personality attributes and work group performance. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*, 1078-1086.

Rotger, M. (1968-1969): Estructura de los grupos primarios en el ejército español. *Revista del Instituto de Ciencias Sociales, 12-13*, 357-387.

Rothbart, M., y colaboradores (1978): From individual to group perspectives. Availability heuristics in stereotype formation. *Journal of Experimental Social Psychology, 14*, 237-255.

Rotter, J. B. (1966): Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs, 80*, 1.

Rouquette, M. L. (1977): *Los rumores*. Buenos Aires: Ateneo.

Rousseau, D. M. (1998): LMX meets the psychological contract: Looking inside the black box of leader-member exchange. En F. Dansereau y F. J. Yammarino (eds.), *Leadership: The multiple-level approaches* (pp. 149-154). Stanford: JAI Press.

Rubin, M., y Hewstone, M. (1998): Social identity theory's self-esteem hypothesis. A review and some suggestions for clarification. *Personality and Social Psychology Review, 2*, 40-62.

Rué, J. (1991): *El treball cooperatiu*. Barcelona: Barcanova.

Runciman, W. C. (1966): *Relative deprivation and social justice*. Londres: Routledge y Kegan Paul.

Ruscher, J. B., y Duval, L. L. (1998): Multiple communicators with unique target information transmit less stereotypical impressions. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,* 329-344.

Ruscher, J. B.; Hammer, E. Y., y Hammer, E. D. (1996): Forming shared impressions through conversation: An adaptation of the continuum model. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22,* 705-720.

Rush, M. C.; Phillips, J. S., y Lord, R. G. (1981): The effects of temporal delay in rating on leader behavior descriptions. *Journal of Applied Psychology, 66,* 442-450.

Ryen, A. H., y Kahn, A. (1975): Effects of intergroup orientation on group attitudes and proxemic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 31*, 302-310.

Sachdev, I., y Bourhis, R. Y. (1985): Social categorization and power differentials in group relations. *European Journal of Social Psychology, 15,* 415-434.

Sachdev, I., y Bourhis, R. Y. (1987): Status differentials and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology, 17,* 277-293.

Sachdev, I., y Bourhis, R. Y. (1991): Power and status differentials in minority and majority group relations. *European Journal of Psychology, 21,* 1-24.

Sadler, M. S., y Judd, C. M. (2001): Overcoming dependent data: A guide to the analysis of group data. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group Processes* (pp. 497-524). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Sakurai, M. M. (1975): Small group cohesiveness and detrimental conformity. *Sociometry, 38*, 340-357.

Salanova, M.; Prieto, F., y Peiró, J. M. (1997): Grupos de trabajo. En J. M. Peiró y F. Prieto (eds.), *Tratado de psicología del trabajo,* vol. II*: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 101-136). Madrid: Síntesis.

Salas, E.; Bowers, C. A., y Cannon-Bowers, J. A. (1995): Military team research: 10 years of progress. *Military Psychology, 7*, 55-75.

Sampson, E. E. (ed.) (1964): *Approaches, contexts and problems of social psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Sánchez Castilla, F. M. (1995): Los rumores. En L. Gómez Jacinto y J. M. Canto, *Psicología Social* (pp. 321-338). Madrid: Eudema.

Sánchez, J. C. (1999): Ferdinand Tonnies. En M. Fernández Ríos (dir.), *Diccionario de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos.

Sánchez, J. C., y Alonso. E. (1998): A methodological proposal to evaluate the culture: The calibrating method. En A. M. Efendioglu y K. Klenke (eds.), *Global reach for the 21st century* (pp. 1-10). Virginia: Maximilian Press Pub.

Sánchez, J. C.; Alonso, E., y Palací, F. (1999): El concepto de cultura organizacional, sus fundamentos teóricos e investigación en España. *Revista de Psicología General y Aplicada, 52(2-3),* 287-299.

Sande, G. N.; Ellard, J. W., y Ross, M. (1986): Effect of arbitrarily assigned status labels on self-perceptions and social perceptions. The mere position effect. *Journal of Personality and Social Psychology, 50,* 684-689.

Sanders, G. S. (1984): Self-presentation and drive in social facilitation. *Journal of Experimental Social Psychology, 20,* 312-322.

Sanders, W. B. (1994): *Gangbangs and drive-bys: Grounded culture and juvenile gang violence.* Nueva York: Aldine de Gruyter.

Sangrador, J. L. (1985): El ambiente físico de los grupos. En C. Huici (ed.), *Estructura y procesos de grupo.* Madrid: UNED.

Sangrador, J. L. (1991): Psicología social y cognición social. En J. R. Torregrosa, F. J. Burillo, F. Munné y F. Villanueva (eds.), *Cuestiones de psicología social.* Madrid: Universidad Complutense.

Sangrador, J. L. (1996): *Identidades, actitudes y estereotipos en la España de las autonomías*. Madrid: CIS.

Sanna, L. J. (1992): Self-efficacy theory: Implications for social facilitation and social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology, 62,* 774-786.

Sanna, L. J., y Parks, C. D. (1997): Group research trends in social and organizational psychology: Whatever happened to intragroup research? *Psychological Science, 8*, 261-267.

Sanna, L. J., y Pusecker, P. A. (1994): Self-efficacy, valence of self-evaluation, and performance. *Personality and Social Psychology Bulletin, 20*, 82-92.

Sanna, L. J., y Shotland, R. L. (1990): Valence of anticipated evaluation and social facilitation. *Journal of Experimental Social Psychology, 26,* 82-92.

Sarabia, B. (1992): Explicación, deducción, inducción y abducción en psicología social. En D. Páez, J. Valencia, J. F. Morales, B. Sarabia y N. Ursúa, *Teoría y método en psicología social*. Barcelona: Anthropos.

Sargent, S. (1951): Conceptions of role and ego in contemporary psychology. En J. Roher y M. Sherif (eds.), *Social Psychology at the Crossroads.* Nueva York: Harper Brother.

Sargent, S., y Williamson, R. (1958): *Social Psychology*. Nueva York: The Ronald Press.

Savicki, V.; Kelley, M., y Lingenfelter, D. (1996a): Gender, group composition, and task type in small task groups using computer mediated communication. *Computers in Human Behavior, 12,* 549-565.

Savicki, V.; Kelley, M., y Lingenfelter, D. (1996b): Gender and group composition in small task groups using computer-mediated communication. *Computers in Human Behavior, 12,* 209-224.

Saxe, L., y Fine, M. (1980): Reorientating social psychology toward application. A methodological analysis. En L. Bickmamn (ed.), *Applied social psychological annual* (pp. 71-91). Beverly Hills, CA: Sage.

Schachter, S. (1951): Deviation, rejection and communication. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 46*, 190-207.

Schachter, S. (1959): *The psychology of affiliation*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Schäfers, B. (1984): *Introducción a la sociología de grupos.* Barcelona: Herder.

Schaller, M.; Rosell, M. C., y Asp, Ch. H. (1998): Parsimony and pluralism in the psychological study of intergroup processes. En C. Sedikides, J. Chopler y Ch. A. Insko (eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior* (pp. 3-26). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Ass.

Scheidlinger, S. (1996): Historia de la terapia de grupo. En H. I. Kaplan y B. J. Sadock (ed.), *Terapia de grupo* (3.ª ed.). Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Schein, E. H. (1988): *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Sendai.

Schein, E. H. (1990): *Consultoría de procesos: Su papel en el desarrollo organizacional*. Madrid: Addison-Wesley Iberoamericana (v.o., 1988).

Schelemenson, A. (1986): *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Buenos Aires: Paidós.

Scherer, K. (1993): Two faces of Social Psychology: European and Northamerican perspectives. *Social Sciences Information, 32,* 515-552.

Schiavo, R. S.; Kobashi, K.; Quinn, C.; Sefscik, A., y Synn, K. M. (1995): Territorial influences on the permeability of group spatial boundaries. *The Journal of Social Psychology, 135,* 27-29.

Schiffman, R., y Wicklund, R. A. (1992): The minimal group paradigm and its minimal psychology: on equating social identity with arbitrary group membership. *Theory and Psychology, 2,* 29-50.

Schiller, L. Y. (1997): Rethinking stages of development in wome's groups: Implications for practice. *Social Work with Groups, 20(3)*, 3-19.

Schlenker, B. R. (1974): Social Psychology and Science. *Journal of Personality and Social Psychology, 29,* 1-15.

Schlenker, B. R. (1976): Social Psychology and Science: another look. *Personality and Social Psychology, 2,* 384-390.

Schlenker, B. R.; Phillips, S. T.; Boniecki, K. A., y Schlenker, D. R. (1995): Championship pressures: choking or triumphing in one's territory? *Journal of Personality and Social Psychology, 68,* 632-643.

Schopler, J., e Insko, C. A. (1992): The discontinuity effect in interpersonal and intergroup relations: Generality and mediation. En W. Stroebe y M. Hewstone (eds.), *European review of social psychology* (vol. 3, pp. 121-151). Chichester, England: Wiley.

Schriesheim, C. A.; Scandura, T. A.; Eisenbach, R. J., y Neider, L. L. (1992): Validation of a new leader-member exchange scale (LMX-6) using hierarchically-nested maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Educational and Psychological Measurement, 52*, 983-992.

Schriesheim, C. A.; Tepper, B. J., y Tetrault, L. A. (1994): Least preferred co-worker score, situational control, and leadership effectiveness: a meta-analysis of contingency model performance predictions. *Journal of Applied Psychology, 79,* 561-573.

Schruijer, S., y Vansina, L. S. (1997): An introduction to group diversity. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 6,* 129-138.

Schruijer, S., y Vansina, L. S. (1999): Leadership and organizational change: An introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1),* 1-8.

Schutz, W. C. (1958): *FIRO: A three dimensional theory of interpersonal behavior*. Nueva York: Rinehart.

Schutz, W. C. (1967): *Joy: Expanding human awareness*. Nueva York: Grove.

Schutz, W. C. (1983): A theory of small groups. En H. H. Blumberg, A. P. Hare, V. Kent, M. Davies (eds.), *Small groups an social interaction.* Nueva York: Wiley.

Schuurman, M. K.; Siero, F. W.; De Dreu, C. K. W., y Buunk, A. P. (1995): Differentiële verweking van numeride steun. En N. K. de Vries, N. E. Ellemers, R. Vonk y C. K. W. de Dreu (eds.), *Fundamentale sociale psychologie* (vol. 9, pp. 1-9). Tilburg: Tilburg University Press.

Schwarstein, L. (1991): *Psicología social de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.

Scott Tindale, R.; Meisenhelder, H. M.; Dykema-Engblade, A. A., y Hogg, M. A. (2001): Shared cognition in small groups. En M. A. Hogg y R. Scott Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group Processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Scott, C. R., y Easton, A. C. (1996): Examining equality of influence in group decision support system interaction. *Small Group Research, 27*, 360-382.

Seago, D. W. (1947): Stereotypes; Before Pearl Harbor and after. *Journal of Social Psychology, 23*, 55-63.

Seal, D. W.; Bogart, L. M., y Ehrhardt, A. A. (1998): Small group dynamics: The utility of focus group discussions as a research method. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 2 (4),* 253-266.

Sedikides, C., y Jackson, J. M. (1990): Social impact theory: A field test of source strength, source immediacy, and number of targets. *Basic and Applied Social Psychology, 11*, 273-281.

Sedikides, C.; Schopler, J., e Insko, C. (1998): *Intergroup cognition and Intergroup Behavior.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Seligman, M. E. P. (1975): *Helplessness*. San Francisco: Freeman (trad. *Indefensión*, Madrid: Debate, 1981).

Serrano, G. (1986): Problemática metodológica de la psicología social. En J. M. Sabucedo y A. Godas (eds.), *Métodos y técnicas de investigación en psicología social* (pp. 7-30). Santiago: Tórculo Textos

Shackelford, S.; Wood, W., y Worchel, S. (1996): Behavioral styles and the influence of women in mixed-sex groups. *Social Psychology Quarterly, 59,* 284-293.

Shamir, B. (1990): Calculations, values, and identities: The sources of collectivistic work motivation. *Human Relations, 43,* 313-332.

Shamir, B. (1999): Leadership in boundaryless organizations: Disposable or indispensable? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1),* 49-72.

Shamir, B.; House, R. J., y Arthur, M. B. (1993): The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science, 4*, 1-17.

Shaw, J. B., y Barrett-Power, E. (1997): A conceptual framework for assessing organization, work group, and individual effectiveness during and after downsizing. *Human Relations, 50(2)*, 109-127.

Shaw, J. B., y Barrett-Power, E. (1998): The effects of diversity on small work group processes and performance. *Human Relations, 51(10)*, 1307-1325.

Shaw, M. E. (1932): A comparison of individuals and small groups in the rational solution of complex problems. *American Journal of Psychology, 44*, 491-504.

Shaw, M. E. (1964): Communication networks. En L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology, 1.* Nueva York: Academic Press.

Shaw, M. E. (1979): *Dinámica de grupo.* Barcelona: Herder (v.o., 1976).

Shaw, M. E., y Costanzo, P. R. (1970): *Theories of social psychology*. Nueva York: McGraw-Hill.

Shea, G. P., y Guzzo, R. A. (1987): Groups as human resources. En K. Rowland y G. Ferris (eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (vol. 5, pp. 323-356). Greenwich, CT: JAI Press.

Shelly, R. K. (1995): Extending Interaction Theory. *Small Group Research, 26(3),* 315-327.

Sherif, M. (1935): A study of some social factors in perception. *Archives of Psychology, 27*, 187.
Sherif, M. (1936): *The psychology of social norms.* Nueva York: Harper Brothers.
Sherif, M. (1966): *Group conflict and cooperation. Their social psychology*. Londres: Routledge.
Sherif, M., y Sherif, C. (1953): *Groups in Harmony and Tension.* Nueva York: Harper and Brothers.
Sherif, M., y Sherif, C. (1969): *Social Psychology*. Nueva York: Harper and Row.
Sherif, M., y Wilson, M. (1953): *Group relations at the crossroads*. Nueva York: Harper.
Sherif, M.; Harvey, O. J.; White, B. J.; Hood, W. R., y Sherif, C. W. (1961): *Intergroup conflict and co-operation: The robber's cave experiment*. Norman: University of Oklahoma.
Sherif, M.; White, B. J., y Harvey, O. J. (1955): Status in experimentally produced groups. *American Journal of Sociology, 60,* 370-379
Sherman, S. J.; Hamilton, D. L., y Lewin, A. C. (1999): Perceived entitativity and the social identity value of group memberships. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 80-110). Oxford: Blackwell Publishers.
Shijiriov, P. B. (1984): Concepciones actuales de la psicología social en Europa occidental. *Ciencias Sociales, 3.*
Sidanius, J. (1993): The psychology of group conflict and the dynamics of opression: A social dominance perspective. En S. Iyengar y W. McGuire (eds.), *Explorations in political psychology* (pp. 183-219). Durham, NC: Duke University Press.
Sidanius, J.; Pratto, F., y Bobo, L. (1994). Social dominance orientation and the political psychology of gender: A case of invariance? *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 998-1011.
Siguán, M. (coord.) (1987): *Actualidad de Lev S. Vigotsky*. Barcelona: Anthropos.
Siguán, M. (1958): Role-playing en la enseñanza de la psicología industrial. *Revista de Psicología General y Aplicada, 13,* 117-127.
Silva, M., y Díaz de Quijano, S. (1997): Los grupos en las organizaciones. En M. P. González (ed.), *Psicología de los grupos: teoría y aplicaciones*. Madrid: Síntesis.
Simmel, G. (1908): *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung.* Leipzig: Duncker y Humblot. (Trad. Buenos Aires: Espasa-Calpe, 1939).
Simon, B. (1997): Self and group in modern society: Ten theses on the individual self and the collective self. En R. Spears, P. J. Oakes, N. Ellemers y S. A. Haslam (eds.), *The social psychology of stereotyping and group life* (pp. 318-335). Oxford: Blackwell.
Simon, B.; Loewy, M.; Stürmer, S.; Weber, U.; Freytag, P.; Habig, C., y Kampmeier, C. (1998): Collective identification and social movement participation. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,* 646-658.
Simpson, J. A., y Wood, W. (1991): Introduction: Where is the group in Social Psychology? An historical overview. En W. Worchel y J. A. Simpson (eds.), *Group Process and Productivity.* Londres: Sage.
Sims, H. P., y Lorenzi, P. (1992): *The new leadership paradigm*. Newbury Park, CA: Sage.
Sinclair, A. (1992): The tyranny of a team ideology. *Organization Studies, 13*, 611-626.
Singer, J. E., y Shockley, V. L. (1965): Ability and affiliation. *Journal of Personality and Social Psychology, 1*, 95-100.
Singh, R.; Bohra, K. A., y Dalal, A. K. (1979): Favourableness of leadership situations studies with information integration theory. *European Journal of Social Psychology, 9*, 253-264.
Slater, P. E. (1955): Role differentiation in small group. *American Sociological Review, 20,* 300-310.
Smircich, L. (1983): Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly, 28*, 339-358.
Smith, E. R. (1999): Affective and cognitive implications of a group gecoming parte of the self: New models of prejudice and of the self-concept. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 183-196). Oxford: Blackwell Publishers.
Smith, E. R., y Henry, S. (1996): An ingroup becomes part of the self: Response time evidence. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*, 635-42.

Smith, E. R., y Mackie, D. M. (1995): *Psicología social*. Madrid: Editorial Médica Panamericana, 1997.

Smith, H. J.; Spears, R., y Hamstra, I. J. (1999): Social identity and the context of relative deprivation. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 205-229). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Smith, J. (1991): Conceiving selves: a case study of changing identities through the transition to motherhood. *Journal of Languaje and Social Psychology, 19(4)*, 225-243.

Smith, M. (1945): Social situation, social behavior, social group. *Psychological Review, 52*, 224-229.

Smith, M. B. (1952): Social psychology and small group processes. *Annual Review of Psychology, 3*, 175-204.

Smith, P. B. (1997): New forms of work organizations. *Annual Review of Sociology, 23*, 315-339.

Smith, P. B., y Bond, M. H. (1993): *Social Psychology across cultures.* Nueva York: Harvester Wheatsheaf.

Smith, P. B., y Peterson, M. F. (1990): *Liderazgo, organización y cultura. Un modelo de dirección de sucesos.* Madrid: Pirámide (v.o., 1988).

Sommer, R. (1967): Small group ecology. *Psychological Bulletin, 67,* 145-152.

Sommer, R. (1969): *Espacio y comportamiento individual.* Madrid: Instituto de Estudios de Administración Local, 1974.

Spears, R.; Doosje, B., y Ellemers, N. (1997): Self-stereotyping in the face of threats to group status and distinctiveness: The role of group identification. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*, 538-553.

Spears, R.; Doosje, B., y Ellemers, N. (1999): Commitment and the context of social perception. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 59-83). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Spears, R.; Lea, M., y Lee, S. (1990): De-individuation and group polarization in computer-mediated communication. *British Journal of Social Psychology, 29,* 121-134.

Spears, R.; Oakes, P. J.; Ellemers, N., y Haslam, S. A. (eds.) (1997): *The social psychology of stereotyping and group life*. Oxford: Blackwell.

Spivey, C. B., y Prentice-Dunn, S. (1990): Assessing the directionality of deindividuated behavior: Effects of deindividuation, modeling, and private self-consciousness on aggressive and prosocial responses. *Basic and Applied Social Psychology, 11*, 387-403.

Spreitzer, G. M.; Cohen, S. G., y Ledford, G. E., Jr. (1999): Developing effective self-manging work teams in service organizations. *Group and Organization Management, 24(3)*, 340-366.

Springer, L.; Stanne, M. E., y Donovan, S. S. (1999): Effects of small-group learning on undergraduates in science, mathematics, engineering, and technology: A meta-analysis. *Review of Educational Research, 69(1)*, 21-51.

Srivastva, S.; Obert, S. L., y Nielsen. E. H. (1977): Organizational analysis through group processes: A theoretical perspective for organizational development. En C. Cooper (ed.), *Organizational Development in the UK and the USA: A Joint Evaluation*. Londres: Macmillan.

Stagner, R., y Congdon, C. S. (1955): Another failure to demonstrate displacement of aggression. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 51,* 695-696.

Stasser, G. (1988): Computer simulation as a research tool: The DISCUSS model of group decision making. *Journal of Experimental Social Psychology, 24,* 393-422.

Stasser, G., y Davis, J. H. (1981): Group decision making and social influence: A social interaction sequence model. *Psychological Review, 88*, 523-551.

Stasser, G., y Dietz-Uhler, B. (2001): Collective choice, judgment, and problem solving. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of Social Psychology: Group Proceses* (pp. 31-55). Malden, MA: Blackwell.

Stasser, G., y Titus, W. (1985): Pooling of unshared information in group decision making: biased information sampling during group discussion. *Journal of Personality and Social Psychology, 48,* 1467-1478.

Stasser, G., y Titus, W. (1987): Efects of information load and percentage of shared information on the dissemination of unshared information during group discussion. *Journal of Personality and Social Psychology, 53,* 81-93.

Stasser, G.; Kerr, N. L., y Davis, J. H. (1989): Influence processes and consensus models in decision-making groups. En P. B. Paulus (ed.), *Psychology of group influence* (2.ª ed., pp. 279-326). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Staub, E. (1996): Cultural-societal roots of violence: The examples of genocidal violence and of contemporary youth violence in the United States. *American Psychologist, 51*, 117-132.

Staub, E., y Rosenthal, L. H. (1994): Mob violence: Cultural-societal sources, instigators, group processes, and participants. En L. D. Eron, J. H. Gentry y P. Schlegel (eds.), *Reason to Hope: A Psychosocial perspective on violence and Youth*. Washington, DC: American Psychological Association.

Steiner, I. D. (1972): *Group process and productivity.* Nueva York: Academic Press.

Steiner, I. D. (1974): Whatever happened to the group in social psychology? *Journal of Experimental of Social Psychology, 10,* 94-108.

Steiner, I. D. (1982): Heuristic models of groupthink. En M. H. Brandstatter, J. H. Davis y G. Stocker-Kreichgauer (eds.), *Group decision making*. Nueva York: Academic Press.

Steiner, I. D. (1983): Whatever happened to the touted revival of the groups? *Small Groups and Social Interaction, 2*, 539-548.

Steiner, I. D. (1986): Paradigms and groups. En L. Berkowitz, *Advances in Experimental Social Psychology, 19.* Nueva York: Academic Press.

Stempler, B. L. (1993): Supervisory co-leadership: An innovative model for teaching the use of social group work in clinical social work training. *Social Work with Group, 16, 3,* 97-110.

Stewart, D. D., y Stasser, G. (1998): The sampling of critical, unshared information in decision-making groups: The role of an informed minority. *European Journal of Social Psychology, 28,* 95-113.

Stock, D., y Thelen, H. A. (eds.) (1958): *Emotional dynamics and group culture*. Washington, D. C.: NTL.

Stogdill, R. M. (1959): *Individual behavior and group achievement*. Londres: Oxford Univ. Press.

Stogdill, R. M. (1948): Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Personality, 25*, 35-71.

Stogdill, R. M. (1972): Group productivity, drive and cohesiveness. *Organizational Behavior and Human Performance, 8*, 36-43.

Stogdill, R. M. (1974): *Handbook of Leadership.* Nueva York: The Free Press.

Stokes, J. P. (1983): Components of group cohesion: intermember attraction, instrumental value, and risk taking *Small Group Behavior, 14,* 163-173.

Stoloff, M. L., y Couch, J. V. (1988): *Computer use in psychology: A directory of software*. Washington: A. P. A.

Stoner, J. A. F. (1961): *A comparison of individual and group decisions involving risk*. Tesis doctoral no publicada. School of Industrial Management, Massachusetts Institute of Technology.

Stout, R. J.; Salas, E., y Fowlkes, J. E. (1997): Enhancing teamwork in complex environments through team training. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama and Sociometry, 49(4)*, 163-186.

Straus, S., y McGrath, J. E. (1994): Does the medium matter? The interaction of task type and technology on group performance and member reactions. *Journal of Applied Psychology, 79,* 87-97.

Strodbeck, F., y Hare, P. (1954): Bibliography of small group research from 1900 through 1953. *Sociometry, 17,* 107-193.

Stroebe, W. (1979): The level of social psychological analysis. A plea for a more social psychology. En L. H. Strickland (ed.), *Soviet and Western Perspectives in Social Psychology*. Pergamon Press.

Stroebe, W., y Frey, B. S. (1982): Self-interest and collective action: the economics and psychology of publics goods. *British Journal of Social Psychology*, *21*, 121-137.

Stroebe, W.; Diehl, M., y Abakoumkin, G. (1996): Social compensation and the Köhler effect: Toward a theoretical explanation of motivation gains in group productivity. En E. Witte y J. H. Davis (eds.), *Understanding group behavior: Small group processes and interpersonal relations* (vol. 2, pp. 37-66). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Strube, M. J., y García, J. E. (1981): A meta-analytic investigation of Fiedler's contingency model of leadership effectiveness. *Psychological Bulletin, 90,* 307-321.

Struch, N., y Schwartz, S. H. (1989): Intergroup aggression: Its predictors and distinctness from in-group bias. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*, 364-373.

Stryker, S. (1981): Symbolic Interactionism: Theory and Valorations. En Rosenberg y Turner (eds.), *Social Psychology. Sociological Perspectives.* Nueva York: Basic Books.

Stryker, S., y Statham, A. (1985): Symbolic interaction and role theory. En G. Lindzey y E. Aronson (eds.), *The handbook of social psychology*, vol. 1 (3.ª ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.

Summer, W. (1906): *Folkways*. Nueva York: Ginn,

Sundstrom, E., y Altman, I. (1974): Field study of dominance and territorial behavior. *Journal of personality and social psychology, 9,* 369-376.

Sundstrom, E., y Altman, I. (1989): Physical environments and work-groups effectiveness. En L. L. Cummings y B. Staw (eds.), *Research in Organizational Behavior,* vol. 11. Greenwich, CT: JAI Press.

Sundstrom, E.; De Meuse, K. P., y Futrell, D. (1990): Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist, 45*, 120-133.

Sundstrom, E.; McIntyre, M.; Halfhill, T., y Richards, H. (2000): Work groups: From the Hawthorne studies to work teams of the 1990s and beyond. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 4(1)*, 44-67.

Sutton, R. I., y Zald, M. N. (1985): *Social system demise: The disbanding and reconstruction of couples, organizations, communities, and regimes.* Presented at Ann. Meet. Am. Sociol. Assoc. Washington, DC.

Tajfel, H. (1969): Cognitive aspects of prejudice. *Journal of Social Issues, 25,* 79-97.

Tajfel, H. (1972): Experiments in a vacuum. En J. Israel y H. Tajfel (eds.), *The context of social psychology*. Londres: Academic Press.

Tajfel, H. (1978a): *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroups relations.* Londres: Academic Press.

Tajfel, H. (1978b): The structure of our views about society. En H. Tajfel y C. Fraser (comps.), *Introducing Social Psychology* (pp. 302-321). Middlesex: Penguin.

Tajfel, H. (1978c): Interindividual behavior and intergroup behavior. En H. Tajfel (ed.), *Differentiation between social groups* (pp. 27-60). Londres: Academic Press.

Tajfel, H. (1978d): Intergroup behavior: individualistic perspectives. En H. Tajfel y C. Fraser (eds.), *Introducing social psychology*. Middlesex: Penguin.

Tajfel, H. (1978e): Intergroup behavior: group perspectives. En H. Tajfel y C. Fraser (eds.), *Introducing social psychology*. Middlesex: Penguin.

Tajfel, H. (1979): Individuals and groups in social psychology. *British Journal of Social and Clinical Psychology, 18*, 183-190.

Tajfel, H. (1981): *Human groups and social categories. Studies in social Psychology.* Cambridge: Cambridge University Press (trad., Barcelona, Herder, 1984).

Tajfel, H. (1982a): Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology, 33*, 1-39.

Tajfel, H. (1982b): *Social identity and intergroup relations.* Cambridge: Cambridge University Press.
Tajfel, H. (1983): Psicología social y proceso social. En J. R. Torregrosa y B. Sarabia (eds.), *Perspectivas y contextos de la psicología social* (pp. 177-216). Barcelona: Hispano-Europea.
Tajfel, H. (1989): El papel de la experimentación en la investigación psicosocial. En J. F. Morales y C. Huici, *Lecturas de psicología social.* Madrid: UNED.
Tajfel, H. (ed.) (1984): *The social dimension*. Cambridge: Cambridge University Press.
Tajfel, H., y Fraser, C. (1978): *Introducing Social Psychology*. Harmonds: Penguin.
Tajfel, H., y Turner, J. C. (1986): La teoría de la identidad social de la conducta intergrupal. En J. F. Morales y C. Huici (eds.), *Lecturas de psicología social*. Madrid: UNED, 1989.
Tajfel, H., y Wilkes, A. L. (1963): Classification and quantitative judgment. *British Journal of Psychology, 54,* 101-114.
Tajfel, H.; Flament, C.; Billig, M., y Bundy, R. (1971): Social categorization and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology, 1*, 149-178.
Tanford, S., y Penrod, S. (1984): Social influence model: A formal integration of research on majority and minority influence processes. *Psychological Bulletin, 95,* 189-225.
Tannenbaum, S. L.; Beard, R. L., y Salas, E. (1992): Team building and its influence on team effectiveness: An examination of conceptual and empirical developments. En K. Kelley (ed.), *Issues, theory, and research in industrial/organizational psychology*. Nort Holland: Elsevier Science.
Tannenbaum, R., y Schmidt, W. H. (1958): *La elección de un modelo de dirección en Harvard Business Review: Estilos de Dirección,* II. Bilbao: Deusto, 1980.
Tarde, G. (1890): *Les lois de l'imitation. Étude sociologique*. París: Alcan.
Tarde, G. (1901/1986): *La opinión y la multitud*. Madrid: Taurus.
Tata, J.; Anthony, T.; Hung-yu, L.; Newman, B.; Tang, S.; Millson, M., y Sivakumar, K. (1996): Proportionate group size and rejection of the deviate: A meta-analytic integration. *Journal of Social Behavior and Personality, 11,* 739-752.
Taylor, D. M., y McKirnan, D. J. (1984): A five-stage model of intergroup relations. *British Journal of Social Psychology, 23*, 291-300.
Taylor, D. M., y Moghaddam, F. M. (1987): *Theories of intergroup relations: International social psychological perspectives*. Nueva York: Praeger.
Taylor, D. M.; Moghaddam, F. M.; Gamble, I., y Zellerer, E. (1987): Disadvantaged group responses to perceived in equality: From passive acceptance to collective action. *Journal of Social Psychology, 127*, 259-272.
Taylor, R. B. (1988): *Human Territorial Functioning: An Empirical Evolutionary Perspective on Individual and Small Group Territorial Cognitions, Behaviors and Consequences*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
Taylor, S. (1981): The interface of cognitive and social psychology. En J. H. Harvey (ed.), *Cognition social behavior and the environment*. New Jersey: Erlbaum.
Terry, D. J., y Hogg, M. A. (1996): Group norms and the attitude-behavior relationship: A role for group identification. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22(8)*, 776-793.
Terry, D. J., y Hogg, M. A. (2001): Attitudes, behavior, and social context: The role of norms and group membership in social influence processes. En J. P. Forgas y K. Williams (eds.), *Social influence: Direct and indirect processes*. UK: Psychology Press.
Terry, D. J.; Gallois, C., y McCamish, M. (1993): The theory of reasoned action and health behaviour. En D. J. Terry, C. Gallois y M. McCamish (eds.), *The theory of reasoned action: Its application to AIDS-preventive behaviour* (pp. 1-27). Oxford: Pergamon.
Terry, D. J.; Hogg, M. A., y Duck, J. M. (1999): Group membership, social identity, and attitudes. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 280-314). Oxford: Blackwell Publishers.
Tesser, A. (1988): Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior. *Advances in Experimental Social Psychology, 21,* 181-227.

Tesser, A. (1991): Emotion in social comparison and reflection processes. En J. Salas y T. A. Wills (editores), *Social comparison. Contemporary theory and research* (pp. 117-148). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Tesser, A.; Campbell, J., y Smith, M. (1984): Friendship choice and performance: Self-evaluation maintenance in children. *Journal of Personality and Social Psychology, 46,* 561-574.

Tesser, A., y Campbell, J. (1983): Self-definition and self-evaluation maintenance. En J. Suls y A. G. Greenwald (eds.), *Psychological perspectives on the self* (vol. 2). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Tesser, A.; Martin, L., y Mendolia, M. (1995): The impact of thought on attitude extremity and attitude behavior consistency. En R. E. Petty y J. A. Krosnick (eds.), *Attitude strength: Antecedents and consequences* (p. 314). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Tetlock, P. E. (1979): Identifiying victims of groupthink from public statements of decision-makers. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*, 1314-1324.

Tetlock, P. E.; Peterson, R. S.; McGuire, C.; Chang, S., y Feld, P. (1992): Assesing political group dynamics: A test of the groupthink model. *Journal of Personality and Social Psychology, 63,* 403-425.

Thelen, H. A. (1954a): *Dynamics of groups at work*. Chicago: Chicago Univ. Press.

Thelen, H. A. (1954b): *Methods fos studying work and emotionality in group operation*. The Human Relation Lab. Univ. Chicago.

Thibaut, J. W., y Kelley, H. H. (1959): *The social psychology of small groups.* Nueva York: Wiley.

Thibaut, J. W., y Kelley, H. H. (1986): *The social psychology of groups. Introduction to the transaction edition*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.

Thomas, D. C. (1999): Cultural diversity and work group effectiveness. An experimental study. *Journal of Cross Cultural Psychology, 30(2),* 242-263.

Thomas, D. S. (1933): An attempt to develop precise measurement in the social behavior field. *Sociologus*, *9, 1-21.*

Thoms, P.; Moore, K. S., y Scott, K. S. (1996): The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions. *Journal of Organizational Behavior, 17,* 349-362.

Thorndike, R. L. (1938): On what type of taks will a group do well? *Journal of Abnormal and Social Psychology, 33*, 408-412.

Thraser, F. (1927): *The Gang.* Chicago: University of Chicago Press.

Threadcraft, H. L., y Wilcoxon, S. A. (1993): Mixed-gender group co-leadership in group counselling with female adult survivors of childhood sexual victimization. *Journal for Specialists in Groups Work, 18, 1*, 40-44.

Tindale, R. S., y Kameda, T. (2000): Social sharedness as a unifying theme for information processing in groups. *Groups Processes and Intergroup Relations, 3(2)*, 123-140.

Tindale, R. S.; Heath, L.; Edwards, J., y colaboradores (eds.) (1998): *Theory and research on small groups*. Nueva York: Plenum Press.

Tindale, R. S.; Davis, J. H.; Vollrath, D. A.; Nagao, D. H., y Hinsz, V. B. (1990): Asymmetrical social influence in freely interacting groups: A test of three models. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 438-449.

Tjosvold, D. (1991): *Team organization. An enduring competitive advantage*. Chichester: John Wiley & Sons.

Tjosvold, D. (1995): Cooperation theory, constructive controversy, and effectiveness: Learning from crisis. En R. A. Guzzo y E. Salas (eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations* (pp. 79-112). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Torregrosa, J. R. (1974): *Investigación y teoría de la psicología social actual.* Madrid: IOP.

Torregrosa, J. R. (1996): Introducción a la sección de tradiciones y preferencias metodológicas en las psicologías discursivas y culturales. En A. J. Gordo y J. L. Linaza (comps.): *Psicologías, discursos y poder.* Madrid: Visor.

Toseland, R. W., y Rivas, R. F. (1995): *An introduction to group work practice* (2.ª ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.
Triandis, H. C. (1989): The self and social behavior in different cultural contexts. *Psychological Review, 96*, 506-520.
Triandis, H. C. (1992): Comments (on a paper by Hinkle et al. 1992): *Revista de Psicología Social, monográfico,* 113-115.
Triandis, H. C. (1995): *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview.
Triandis, H. C., y Brislin, R. W. (eds.) (1980): *Handbook of cross cultural psychology*. Boston: Allyn.
Trice, H. M., y Beyer, J. M. (1984): Studying organizational cultures through rites and ceremonials. *Academy of Management Review, 9*, 653-669.
Trist, E. L., y Bamforth, K. W. (1951): Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting. *Human Relations, 4*, 3-38.
Tsui, A.; Egan, T., y O'Reilly, C., III (1992): Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly, 37,* 549-579.
Tuckman, B. W. (1965): Developmental sequences in small groups. *Psychological Bulletin, 63,* 384-399.
Tuckman, B. W., y Jensen, M. A. C. (1977): Stages of small-group development revisited. *Group and Organizations Studies, 2*, 419-427.
Tung, R. L. (1997): International and intranational diversity. En Ch. S. Granrose y S. Oskamp (editores), *Cross-Cultural work groups*. Thousand Oaks, CA: Sage.
Turner, J. C. (1975): Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behavior. *European Journal Social Psychology, 5(1),* 35-47.
Turner, J. C. (1981a): Some considerations in generalizing experimental social psychology. En G. H. Stephenson y J. M. Davies (eds.), *Progress in Applied Social Psychology.* Londres: Wiley.
Turner, J. C. (1981b): Introduction: The social psychology of intergroup behavior. En J. C. Turner y H. Giles (eds.), *Intergroup behavior*. Oxford: Blackwell.
Turner, J. C. (1982): Towards a cognitive redefinition of the social group. En H. Tajfel (comp.), *Social identity and intergroup relations.* Cambridge: Cambridge University Press.
Turner, J. C. (1984): Social identification and psychological group formation. En H. Tajfel (ed.), *The social dimension*, vol. 2. París: Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.
Turner, J. C. (1985): Some categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. En E. J. Lawler (ed.), *Advances in Group Process*, *2*. Greenwich: JAI Press.
Turner, J. C. (1988): Tema de discusión: teoría, método y situación actual de la psicología social. *Revista de Psicología Social, 3,* 99-128.
Turner, J. C. (1990): *Redescubrir al grupo social.* Madrid: Morata (v.o., 1987).
Turner, J. C. (1991): *Social influence*. Buckingham: Open University Press.
Turner, J. C. (1994): El campo de la psicología social. En J. F. Morales y colaboradores (eds.), *Psicología social* (pp. 3-21). Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
Turner, J. C. (1995): El campo de la psicología social. En J. F. Morales (coord.), *Psicología social.* Madrid: McGraw-Hill.
Turner, J. C. (1996): Henri Tajfel: An introduction. En W. P. Robinson (ed.), *Social groups and identities: Developing the legacy of Henri Tajfel*. Oxford: Butterwoth Heinemann.
Turner, J. C. (1999): Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 6-34). Oxford, UK: Blackwell Publishers.
Turner, J. C., y Bourhis, R. Y. (1996): Social identity, interdependence and the social group: A reply to Rabbie *et al.* En W. P. Robinson (ed.), *Social groups and identities: Developing the legacy of Henry Tajfel* (pp. 25-64). Oxford: Butterworth Heinemann.
Turner, J. C., y Brown, R. (1978): Social status, cognitive alternatives and intergroup relations. En H. Tajfel (ed.), *Differentiation between social groups*. Londres: Academic Press.

Turner, J. C., y Giles, H. (1981): *Intergroup behavior*. Oxford: Blackwell.

Turner, J. C., y Haslam, S. A. (2000): Social identity, organizations and leadership. En M. E. Turner (ed.), *Groups at work. Advances in theory and research*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Turner, J. C., y Oakes, P. J. (1986): The significance of the social identity concept for social psychology with reference to individualism, interactionism, and social influence. *British Journal of Social Psychology, 25*, 237-252.

Turner, J. C., y Oakes, P. J. (1997): The socially structured mind. En C. McGarty y S. A. Haslam (editores), *The message of social psychology*. Oxford: Blackwell.

Turner, J. C., y Onorato, R. (1999): Social identity, personality and the self-concept: A self-categorization perspective. En T. R. Tyler, R. Kramer y O. John (eds.), *The psychology of the social self*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Turner, J. C.; Brown, R. J., y Tajfel, H. (1979): Social comparison and group interest in ingroup favoritism. *European Journal Social Psychology*, 187-204.

Turner, M. E., y Pratkanis, A. R. (1998a): Theoretical perspectives on groupthink: a twenty-fith anniversary appraisal. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 73*, 103-104.

Turner, M. E., y Pratkanis, A. R. (1998b): Twenty-five years of groupthink theory and research: lessons from the evaluation of a theory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 73*, 105-115.

Turner, M. E.; Pratkanis, A. R.; Probasco, P., y Leve, C. (1992): Threat, cohesion, and group effectiveness: testing a collective dissonance reduction perspective on groupthink. *Journal of Personality and Social Psychology,*

Turner, R. H., y Killiam, L. M. (1972): *Collective behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Tyler, T. R., y Lind, E. A. (1990): A relational model of authority in groups. *Advances in group processes, 7,* 115-191.

Tyler, T. R., y Smith, H. J. (1998): Social justice and social movements. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology* (vol. 2, 4.ª ed.). Nueva York: McGraw-Hill.

Tyler, T. R.; Kramer, R., y John, O. (eds.) (1999): *The psychology of the social self*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Ulich, E., y Weber, W. G. (1996): Dimensions, criteria, and evaluation of work group autonomy. En M. A. West (ed.), *Handbook of work group psychology* (pp. 247-282). Chichester: John Wiley & Sons.

Urban, L. M., y Miller, N. M. (1998): A theoretical analysis of crossed categorization effects: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 74(4)*, 894-908.

Vala, J.; Lima, M. L., y Caetano, A. (1996): Mapping European social psychology: Co-word analysis of the communications at the 10th general meeting of the EAESP. *European Journal of Social Psychology, 26*, 845-50.

Valacich, J. S.; Dennis, A. R., y Nunamaker, J. F. (1991): Electronic meeting support: The GroupSystems concept. *International Journal of Man-Machine Studies, 34*, 261-282.

Valera, S., y Vidal, T. (1998): Privacidad y territorialidad. En J. A. Aragonés y M. Amérigo (eds.), *Psicología ambiental.* Madrid: Pirámide.

Van Avermaet, E. (1991): Influencia social en los grupos pequeños. En M. Hewstone, W. Stroebe, J. P. Codoll y G. M. Stephenson (eds.), *Introducción a la psicología social*. Barcelona: Ariel.

Van der Vegt, G.; Emans, B., y Van de Vliert, E. (1999): Effects of interdependencies in project teams. *Journal of Social Psychology, 139(2)*, 202-214.

Van Dyne, L., y Saavedra, R. (1996): A naturalistic minority influence experiment. Effects on divergent thinking, conflict and originality in work-groups. *British Journal of Social Psychology, 35,* 151-167.

Van Elsaecker, W., y Verhoeven, L. (1997): Kleuters leren meer van voorlezen in kleine groepen. *Pedagogische-Studieen, 74(2*), 117-129

Van Knippenberg, A., y Ellemers, N. (1993): Strategies in intergroup relations. En M. Hogg y D. Abrams (eds.), *Group motivation: social psychological perspectives* (pp. 17-32). Londres: Harvester Wheatsheaf.

Van Knippenberg, D. (1999): Social identity and persuasion: Reconsidering the role of group membership. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 315-331). Oxford: Blackwell Publishers.

Van Oostrum, J., y Rabbie, J. M. (1995): Intergroup competition and cooperation within autocratic and democratic management regimes. *Small Group Research, 2*, 269-295.

Van Oudenhoven, J. P.; Judd, C. M., y Hewstone, M. (2000): Additive and interactive models of crossed categorization in correlated social categories. *Group Processes and Intergroup Relations, 3*(3), 285-295.

Van Sell, M.; Brief, A. P., y Schuler, R. S. (1981): Role conflict and role ambiguity. Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations, 34*, 43-71.

Vanbeselaere, N. (1991): The different effects of simple and crossed categorizations: A result of category differentiation process or a diferential category salience? En W. Stroebe y M. Hewstone (eds.), *European Review of Social Psychology,* vol. 2 (pp. 247-278). Chichester: Wiley.

Vandello, J. A., y Cohen, D. (1999): Patterns of individualism and collectivism across the United States. *Journal of Personality and Social Psychology, 77(2),* 279-292.

Vandenberghe, Ch. (1999): Transactional vs. transformational leadership: Suggestions for future research-comentary. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1),* 26-32.

Vangelisti, A. L. (1994): Family secrets: Forms, functions, and correlates. *Journal of Social and Personal Relationships, 11*, 113-135.

Van-Tilburg, T. (1999): Changes over time in the personal networks and health of older adults. *Gedrag and Gezondheid: Tijdschrift voor Psychologie and Gezondheid, 27,1-2,* 61-66.

Varela, J. A. (1971): *Psychological solution to social problems*. Nueva York: Academic Press.

Varela, J. A. (1975): Can social psychology be applied? En M. Deutsch y H. G. Hornstein (eds.), *Applying social psychology*. Hillsdale: LEA.

Vecchio, R. P. (1987): Situational leadership theory: An examination of a prescriptive theory. *Journal of Applied Psychology, 72*, 444-451.

Vecchio, R. P. (1998): Some continuing challenges for the contingency model of leadership. En F. Dansereau y F. J. Yammarino (eds.), *Leadership: The multiple-level approaches* (pp. 115-124). Stanford: JAI Press.

Vendrell, E., y Ayer, J. C. (1997): Estructuras de grupo. En M.ª P. González (ed.), *Psicología de los grupos. Teoría y aplicaciones.* Madrid: Síntesis.

Vescio, T. K.; Hewstone, M.; Crisp, R. J., y Rubin, J. M. (1999): Perceiving and responding to multiply categorizable individuals: Cognitive processes and affective intergroup bias. En D. Abrams y M. A. Hogg (eds.), *Social identity and social cognition* (pp. 111-140). Oxford: Blackwell Publishers.

Vierkandt, A. (1896): *Naturvölker und Kulturvölker. Ein Beitrag zur Sozialpsychologie.* Leipzig: Verlag Von Duncker und Humblot.

Villarreal, M. (1987): *Representaciones sociales de la identidad social y factores psicosociales asociados a la participación en movimientos sociales nacionalistas.* Tesis doctoral. San Sebastián: Facultad de Psicología del País Vasco.

Villasenor, V. (1977): *Jury: The people vs. Juan Corona*. Nueva York: Bantam.

Villegas, M. (1997): Grupos en la clínica. En M.ª P. González (ed.), *Psicología de los grupos. Teoría y aplicaciones*. Madrid: Síntesis.

Vinogradov, S., y Yalom, I. D. (1996): *Guía breve de psicoterapia de grupo*. Buenos Aires: Paidós.

Vinokur, A., y Burnstein, E. (1974): Effects of partially shared persuasive arguments on group-induced shifts: a group problem solving approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 29,* 305-315.

Visser, L. (1995): *Cooperation and competition between groups and individuals*. Tesis doctoral. Universidad de Utrecht, Utrecht, Holanda.

Viteles, M. (1932): *Industrial psychology*. Nueva York: Norton.

Volpato, C.; Maass, A.; Mucchi-Faina, A., y Vitti, E. (1990): Minority influence and social categorization. *European Journal of Social Psychology, 20,* 119-132.

Von Cranach, M. (1996): Towards a theory of the acting group. En E. Wytte y J. H. Davis, *Understanding group behaviour. Small group processes and interpersonal relations,* vol. 2, 147-187.

Vroom, V. H., y Jago, A. G. (1988): *El nuevo liderazgo*. Madrid: Díaz de Santos, 1990.

Vroom, V. H., y Yetton, P. W. (1973): *Leadership and decision making.* Londres: University of Pittsburg Press.

Vygotsky, L. S. (1926): El método de investigación reflesológica y psicológica. Informe al II Congreso Pan-Ruso de Psiconeurología. En *Problemas de la psicología contemporánea*. Leningrado (*Infancia y Aprendizaje,* 1984, pp. 27-28).

Vygotsky, L. S. (1960): *Le développement des fonctions psychiques supérieures*. Moscú, Académie des Sciences Pédagogiques de la RSFSR.

Wageman, R., y Baker, G. (1977): Incentives and cooperation. The join effects of task and reward interdependence on group performance. *Journal of Organizational Behavior, 18*, 139-158.

Wagner, J. A. (1995): Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups. *Academy of Management Journal, 36*, 152-172.

Wallach, M. A., y Kogan, N. (1965): The roles of information, discussion, and consensus in group risk taking. *Journal of Experimental Social Psychology, 1*, 1-19.

Wallach, M. A.; Kogan, N., y Bem, D. J. (1962): Group influence on individual risk taking. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 65,* 75-86.

Wallach, M. A.; Kogan, N., y Bem, D. J. (1964): Diffusion of responsability and level of risk taking in groups. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 68*, 263-274.

Wallerstein, I. (1988): La construction des peuples: racisme, nationalisme, ethnicité. En E. Balibar, Y. Wallerstein (eds.), *Race, nation, classe. Les identités ambigues*. París: La Découverte.

Watson, G. B. (1928): Do groups think more effectively than individuals? *Journal of Abnormal and Social Psychology, 23,* 328-336.

Watson, W. E.; Kumar, K., y Michaelsen, L. K. (1993): Cultural diversity's impact on interaction process and performance: Comparing homogeneous and diverse task groups. *Academic of Management Journal, 36*, 590-602.

Watson, W. E.; Michaelsen, L. K., y Sharp, W. (1991): Member competence, group interaction, and group decision making. *Journal of Applied Psychology, 76,* 803-809.

Wech, B. A.; Mossholder, K. W.; Steel, R. P., y Bennett, N. (1998): Does work group cohesiveness affect individuals' performance and organizational commitment? A cross-level examination. *Small Group Research, 29(4),* 472-494.

Wechsler, I. R.; Messarik, F., y Tannembaum, R. (1962): The self in process: A sensitive training emphasis. En I. R. Wechsler y E. H. Schein (eds.), *Issues in training*. Washington, DC: National Education Association, National Training Laboratories.

Weingart, L. R. (1997): How did they do that? The ways and means of studying group process. En L. L. Cummings y B. M. Staw (eds.), *Research in organizational behavior,* vol. 19 (pp. 189-239). Greenwich, CT: JAI Press.

Wekselberg, V.; Goggin, W. C., y Collings, T. J. (1997): A multifaceted concept of group maturity and its measurement and relationship to group performance. *Small Group Research, 28(1)*, 3-28.

Weldon, E., y Weingart, L. R. (1993): Group goals and group performance. *British Journal of Social Psychology, 32,* 307-334.

Wertsch, J. (1991): *Voices of the mind*. Londres: Harvester.

West, M. A. (ed.) (1996): Preface: Introducing work group psychology. En M. A. West (ed.), *Handbook of work group psychology* (pp. xxv-xxxiii). Chichester: John Wiley & Sons.

Weston, S. B., y English, H. B. (1926): The influence of the group on psychological test scores. *American Journal of Psychology, 37*, 600-621.

Wetherell, M. (1990): Identidad social y polarización de grupo. En J. C. Turner (ed.), *Redescubrir el grupo social: Una teoría de la categorización del yo* (pp. 198-234). Madrid: Morata.

Wetherell, M., y Potter, J. (1992): *Mapping the language of racism: Discourse and the legitimation of explanation*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatshead.

Wheelan, S. A. (1999): Introduction to this special issue on group development. *Small Group Research, 30(1)*, 3-7.

Wheelan, S. A. (1994): *Group Processes. A Development Perspective.* Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

White, R. K., y Lippitt, R. (1960): *Autocraty and democracy*. Nueva York: Harper and Row.

Whyte, W. F. (1943): *La sociedad de las esquinas*. México: Diana, 1971.

Whyte, W. F. (1955): *Money and motivation.* Nueva York: Harper.

Wicker, A. W. (1979): *An Introduction to Ecological Psychology.* Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Widmeyer, W. N., y Ducharme, K. (1997): Team building through team goal setting. *Journal of Applied Sport Psychology, 9(1),* 97-113.

Wiener, E. L.; Kanki, B. G., y Helmreich, R. L. (eds.) (1993): *Cockpit resource management*. Orlando, FL: Academic Press.

Wigboldus, D.; Spears, R., y Semin, G. (1999): Categorization, content and the context of communicative behaviour. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.), *Social identity: Context, commitment, content* (pp. 147-163). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Wiggam, A. E. (1931): The biology of leadership. En H. C. Metcalf (ed.), *Business leadership*. Nueva York: Pitman.

Wilberg, S., y Rost, D. H. (1999): Grosse Klassen-kleine Leistung? Klassenstaerken und Geschichtskenntnisse in fuenfzehn Laendern. / Large classes-low achievement? Class sizes and historical knowledge in fifteen countries. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Paedagogische Psychologie, 31, 3*, 138-143.

Wilder, D. A. (1981): Perceiving persons as a group: Categorization and intergroup relations. En D. L. Hamilton (ed.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior.* Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Wilder, D. A., y Cooper, W. E. (1986): Categorization into groups: Consequences for social perception and attribution. En J. Harvey, W. Inklund y R. Kidd (eds.), *New directions in attribution research, 3.* Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Wilder, D. A., y Simon, A. F. (1998): Categorial and dynamics groups: Implications for social perception and intergroup behavior. En C. Sedikides, J. Schopler y C. A. Insko (eds.), *Intergroup Cognition and Intergroup Behavior.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Wilke, H., y Van Knippenberg, A. (1990): Rendimiento de grupo. En M. Hewstone, W. Stroebe, J. P. Codol y G. M. Stephenson (eds.), *Introducción a la psicología social. Una perspectiva europea.* Barcelona: Ariel.

Wilke, H. A. M., y Meertens, R. W. (1994): *Group performance*. Londres: Routledge.

Willer, D. (1989): Crítica al libro «Rediscovering the Social Group», de J. C. Turner, M. A. Hogg, S. D. Reicher y M. S. Wetherell. *Contemporary Sociology, 18, 4,* 646.

Williams, K. D., y Karau, S. J. (1991): Social loafing and social compensation: The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*, 570-581.

Williams, K. D.; Karau, S. J., y Bourgeois, M. (1993): Working on collective tasks: Social loafing and social compensation. En M. A. Hogg y D. Abrams (eds.), *Group motivation: Social psychological perspectives*. Nueva York: Harvester Wheatsheaf.

Williams, K. D.; Nida, S. A.; Baca, L. D., y Latané, B. (1989): Social loafing and swimming: Effects of identifiability on individual and relay performance of intercollegiate swimmers. *Basic and Applied Social Psychology, 10*, 73-81.

Williams, M. L.; Podsakoff, P. M., y Huber, V. (1992): Effects of group-level and individual-level variation in leader behaviors on subordinate attitudes and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*, 115-129.

Wills, T. A. (1981): Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin, 90*, 245-271.

Witte, E., y Davis, J. H. (eds.) (1996): *Understanding group behavior,* vol. 1: *Consensual action by small groups*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Witte, E. H. (1994): Minority influences and innovations: The search for an integrated explanation fo psychological and sociological models. En S. Moscovici, A. Mucchi-Faina y Anne Maass (editores), *Minority influence* (pp. 67-93). Chicago: Nelson-Hall.

Witte, E. H. (1996): The extended group situation theory (EGST): Explaining the amount of change. En E. H. Witte y J. H. Davis (eds.), *Understanding group behavior* (vol. 1, pp. 353-392). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Ass.

Wofford, J. C., y Liska, L. Z. (1993): Path-goal theories of leadership: A meta-analysis. *Journal of Management, 19*, 858-876.

Wolf, S., y Bugaj, A. M. (1990): The social impact of courtroom witnesses. *Social Behavior, 5*, 1-13.

Wood, W. (1987): Meta-analytic review of sex differences in group performance. *Psychological Bulletin, 102,* 53-71.

Wood, W.; Lundgren, S.; Ouellette, J. A.; Busceme, S., y Blackstone, T. (1994): Minority influence: A meta-analytic review of social influence processes. *Psychological Bulletin, 115,* 323-345.

Woods, F. A. (1913): *The influence of monarchs*. Nueva York: McMillan.

Worchel, S. (1986): The role of cooperation in reducing intergroup conflict. En S. Worchel y W. G. Austin (eds.), *Psychology of intergroup conflict*. Chicago: Nelson-Hall.

Worchel, S. (1994): You can go home again: returning group research to the group context with on eye on development issues. *Small Group Research, 25(2),* 205-223.

Worchel, S. (1996): Las estaciones de la vida grupal y su impacto en la conducta intergrupal. En J. F. Morales, D. Páez, J. C. Deschamps y S. Worchel (eds.), *Identidad social: Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos.* Valencia: Promolibro.

Worchel, S.; Iuzzini, J.; Coutant, D., e Ivaldi, M. (2000): A multidimensional model of identity: Relating individual and group identity to intergroup behavior. En R. Brown y D. Capozza (eds.), *Social identity processes: Trends in theory and research*. Londres: Sage.

Worchel, S., y Coutant, D. (2001): If takes two to tango: Relating group identity to individual identity within the framework of group development. En M. A. Hogg y S. Tindale (eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group Processes*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Worchel, S.; Andreoli, V. A., y Folger, R. (1977): Intergroup cooperation and intergorup attraction: the effect of previous interaction and outcome of combined effort. *Journal of Experimental Social Psychology, 13,* 131-140.

Worchel, S.; Coutant-Sassic, D., y Grossman, M. (1992): A developmental approach to group dynamics: A model and illustrative research. En S. Worchel, W. Wood y J. A. Simpson (eds.), *Group Process and Productivity.* Newbury Park, CA: Sage.

Worchel, S.; Coutant-Sassic, D., y Woog, F. (1993): Toward a more balanced view of conflict: there is a positive side. En S. Worchel y J. A. Simpson (eds.): *Conflict between people and groups*. Chicago: Nelson-Hall.

Worchel, S.; Grossman, M., y Coutant-Sassic, D. (1993): Minority influence in the group context: How group factors affect. En S. Moscovici (ed.), *Minority influences*. Chicago: Nelson-Hall.

Worchel, S.; Morales, J. F.; Páez, D., y Deschamps, J. C. (eds.) (1998): Social identity and individual productivity within groups. *British Journal of Social Psychology, 37*, 389-413.

Worchel, S.; Rothgerber, H.; Day, E. A.; Hart, D., y Butemeyer, J. (1998): Social identity and individual productivity within groups. *British Journal of Social Psychology, 37*, 389-413.

Wright, P. L. (1994): Intercultural communication: The case for the systematic study of verbal behaviour. Comunicación presentada en el 23 Congreso Internacional de Psicología Aplicada. Madrid, julio.

Wright, P. L., y Taylor, D. S. (1994): *Improving Leadership Performance* (2.ª ed.). Londres: Prentice-Hall.

Wright, S. C. (1997): Ambiguity, social influence, and collective action: Generating collective protest in response to tokenism. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23,* 1277-1290.

Wright, S. C.; Taylor, D. M., y Moghaddam, F. M. (1990): Responding to membership in a disadvantaged group: From acceptance to collective protest. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 994-1003.

Wrightsman (1977): *Social Psychology.* Monterrey: Brooks Cole.

Yammarino, F. J. (1996): Group leadership: A levels of analysis perspective. En M. A. West (ed.), *Handbook of work group psychology* (pp. 189-224). Chichester: Wiley.

Yammarino, F. J., y Bass, B. M. (1990): Long-term forecasting of transformational leadership and its effects among naval officers. En K. E. Clark y M. B. Clark (eds.), *Measures of Leadership* (pp. 151-170). West Orange, NJ: Leadership Library of America.

Yammarino, F. J., y Dansereau, F. (1998): Leader member exchange (LMX) approach of Graen and Uhl-Bien. En F. Dansereau y F. J. Yammarino (eds.), *Leadership: The multiple-level approaches* (pp. 155-158). Stanford: JAI Press.

Yardley, K. (1984): A critique of role play terminology in social psychology experimentation. *British Journal of Social Psychology, 23,* 113-120.

Yee, M. D., y Brown, R. (1992): Self evaluations and intergroup attitudes in children aged three to nine. *Child Development, 63,* 619-629.

Yin, R. K. (1984): *Case study research. Design and methods*. Beverly Hills: Sage.

Yukl, G. (1998): *Leadership in Organizations* (4.ª ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Yukl, G. (1999): An evaluative essay on current conceptions of effective leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1),* 33-48.

Zaccaro, S. J. (1998): The contingency model and evaluative leadership. En F. Dansereau y F. J. Yammarino (eds.), *Leadership: The multiple-level approaches* (pp. 125-134). Stanford: JAI Press.

Zajonc, R. B. (1965): Social facilitation. *Science, 149,* 269-274.

Zajonc, R. B. (1971): Facilitation Social. En D. Cartwrigth y A. Zander (eds.), *Dinámica de grupos.* México: Trillas.

Zajonc, R. B. (1992): Perspectives of Social Psychology. Comunicación. *Joint meeting of the European Association for Experimental Social Psychology and the Society of Experimental Social Psychology.* Leuven, 17 July, 1992.

Zajonc, R. B. (1999): One hundred years of rationality assumptions in social psychology. En A. Rodrigues y R. Levine (eds.), *Reflections on 100 years of experimental social psychology* (pp. 200-214). Nueva York: Basic Books.

Zalesny, M. D., y Ford, J. K. (1990): Extending the social information processing perspective: New Links to attitudes, behaviors, and perceptions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 47,* 205-246.

Zander, A. (1979a): The psychology of group processes. *Annual Review of Psychology, 30*, 417-451.

Zander, A. (1979b): The study of group behavior during four decades. *Journal of Applied Behavioral Science, 15,* 272-282.

Zanna, M. P.; Olson, J. M., y Herman, C. P. (1987): *Social Influence: The Ontario Symposium.* Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Ziegler, R.; Diehl, M., y Zijlstra, G. (2000): Idea production in nominal and virtual groups: Does computer mediated communication improve group brainstorming? *Groups Processes and Intergroup Relations, 3(2),* 141-158.

Ziller, R. C. (1957): Four techniques of group decision making under certainty. *Journal of Applied Psychology, 41*, 384-388.

Zimbardo, P. G. (1969): The human choice: Individuation, reason, and order versus deindividuation, impulse and chaos. En W. J. Arnold y D. Levine (eds.), *Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln: University.

Zimbardo, P. G. (1999): Experimental social psychology: Behaviorism with minds and matters. En A. Rodrigues y R. Levine (eds.), *Reflections on 100 years of experimental social psychology* (pp. 135-157). Nueva York: Basic Books.

Zimbardo, P. G.; Haney, C.; Banks, W. C., y Jaffe, D. (1986): La psicología del encarcelamiento: privación, poder y patología. *Revista de Psicología Social, 1*, 95-105.

Zimmy, G. (1961): *Method in experimental psychology*. Nueva York: The Ronald Press.

Znaniecki, F. (1918): Methodological note. En W. I. Thomas y F. Znaniecki (eds.), *The polish peasant in Europe and America*. Boston, MA: Bodger.

Zorán, A. (1994): Entrevista a la doctora Pilar González López. *Revista de Psicoterapia, 18-19*, 131-140.

Zornoza, A. M.; Salanova, M., y Peiró, J. M. (1993): Trabajo en grupo. En J. M. Peiró y F. Prieto (eds.), *Tratado de psicología del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo* (vol. II). Madrid: Síntesis.

Zurcher, L. A. (1983): *Social Roles*. Beverly Hills: Sage.

Índice de figuras y cuadros

CAPÍTULO 1. El marco referencial de la psicología de los grupos

CAPÍTULO 2. Primeras aproximaciones teóricas al estudio de los grupos

CAPÍTULO 3. De la perspectiva interaccionista y su evolución

CAPÍTULO 4. La perspectiva interindividualista

CAPÍTULO 5. La perspectiva intergrupalista

CAPÍTULO 6. Nuevas perspectivas en el estudio de los grupos

CAPÍTULO 7. Metodología de la investigación grupal

CAPÍTULO 8. Formación y cohesión grupal

CAPÍTULO 9. Estructura grupal

CAPÍTULO 10. El entorno de los grupos

CAPÍTULO 11. Comunicación grupal

CAPÍTULO 12. Procesos de influencia social en los grupos

CAPÍTULO 13. Liderazgo

CAPÍTULO 14. Procesos implicados en el rendimiento grupal

CAPÍTULO 15. Toma de decisiones en grupo

CAPÍTULO 16. Procesos intergrupales

CAPÍTULO 17. Ámbitos de aplicación grupal

Índice analítico

Psicología de los Grupos

Teorías, Procesos y Aplicaciones

José C. Sánchez

El estudio de los grupos es nuclear para comprender cómo nosotros, como individuos, estamos posicionados en nuestras vidas, en nuestra sociedad y cómo estos grupos ayudan a definir quiénes somos y cuáles son las tareas y retos que pueden ser manejados y que sólo encuentran sentido dentro del contexto del funcionamiento del grupo. Hoy hay pocos campos de nuestra existencia que no estén influidos de forma directa por los valores, creencias, normas y acciones de los grupos y de los miembros que los integran.

El presente manual de ***Psicología de los Grupos: Teorías, Procesos y Aplicaciones***, pretende ofrecer un texto que armonice la visión globalizadora que sobre la psicología de los grupos se ha venido desarrollando, con la necesaria síntesis significativa de un manual académico. En los últimos años asistimos a un reconocimiento abierto, que no siempre confesado, del interés teórico como marco explicativo de la complejidad de los fenómenos psicosociales y su utilidad práctica en la implementación de programas de intervención y cambio social. En este sentido, la adaptación a los condicionantes del nuevo contexto académico requiere perfilar instrumentos eficaces que permitan al estudiante orientarse intelectualmente dentro de la heterogeneidad, dispersión y abundancia de la bibliografía específica existente.

Este libro quiere dar cumplimiento a estos objetivos y a lo largo de sus capítulos ofrece al alumno una herramienta donde puede encontrar respuesta a las múltiples preguntas que brotan cuando uno se acerca al intrincado mundo del estudio de la persona en interacción con otras. Los tres grandes bloques que estructuran el libro tratan de recoger las principales líneas que a nuestro entender configuran la materia de la psicología de los grupos: teoría, procesos grupales y aplicaciones.

http://www.mcgraw-hill.es